

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP
STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN
DAERAH (POLDA) SUMATERA SELATAN
MELALUI RESILIENSI SEBAGAI
*VARIABEL INTERVENING***



TESIS OLEH:
DIAJENG WORO AMBIKO
01012682327024
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar
Magister Manajemen*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
2025**

LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP STRES KERJA PADA
ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) SUMATERA SELATAN MELALUI
RESILIENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun oleh:

Nama : Diajeng Woro Ambiko
NIM : 01012682327024
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan sebagai syarat pengajuan SK Penguji Komprehensif

Tanggal Persetujuan

Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Tanggal : 11 Juli 2025

Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Tanggal : 19 Juni 2025

Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 198104022008011013

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

PENGARUH BEBAN KERJA DAN *BURNOUT* TERHADAP STRES KERJA PADA ANGGOTA KEPOLISIAN DAERAH (POLDA) SUMATERA SELATAN MELALUI RESILIENSI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Disusun oleh:

Nama : Diajeng Woro Ambiko
NIM : 01012682327024
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 19 Juli 2025 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

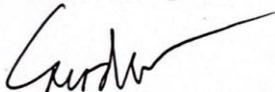
Panitia Ujian Komprehensif
Palembang, Juli 2025

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



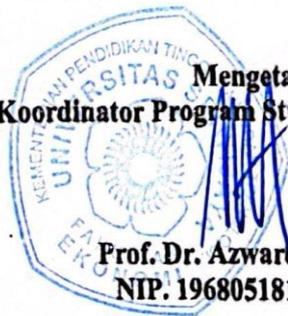
Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 198104022003011013

Penguji



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si
NIP. 196805181993031003

Mengetahui,
Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si
NIP. 196805181993031003

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Diajeng Woro Ambiko
NIM : 01012682327024
Fakultas : Ekonomi
Progam Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis saya yang berjudul:

Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan Melalui Resiliensi Sebagai *Variabel Intervening*

Pembimbing:

Pembimbing I : Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
Pembimbing II : Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
Penguji : Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si
Tanggal Ujian : 19 Juli 2025

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam tesis ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaaan.

Palembang, Juli 2025
Pembuat Pernyataan



Diajeng Woro Ambiko
NIM. 01012682327024

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan ke hadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan tesis **berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan Melalui Resiliensi sebagai Variabel Intervening"** Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sriwijaya.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan Melalui Resiliensi sebagai *Variabel Intervening*. Subjek penelitian mencakup anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan yang tergabung dalam Ditreskrimsus, Ditreskrim, Ditlantas, Ditpolairud, dan Ditnarkoba dengan metode pemilihan responden *purposive sampling* dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan *burnout* berpengaruh langsung signifikan terhadap stres kerja dan resiliensi anggota kepolisian. Resiliensi juga berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, serta memediasi pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap stres kerja.

Penulis berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi penulis, instansi, dan pihak lain. Penulis menyadari tesis ini masih memiliki keterbatasan, sehingga kritik dan saran sangat diharapkan. Penulis juga menyatakan bahwa penelitian ini merupakan karya asli yang disusun berdasarkan hasil pemikiran dan

penelitian sendiri, dengan seluruh sumber referensi telah dicantumkan sesuai kaidah penulisan ilmiah.

Palembang, Juli 2025
Pembuat Pernyataan



Diajeng Woro Ambiko
01012682327024

UCAPAN TERIMAKASIH

Selama penelitian dan penulisan skripsi ini penulis mendapatkan bantuan dan bimbingan sekaligus motivasi dari banyak pihak. Maka pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah S.W.T Terima kasih sudah menjadi teman curhat yang paling setia dan terima kasih telah memberikan kesehatan, kesempatan serta anugrah yang luar biasa sehingga peneliti mampu melewati banyak hal dan senantiasa mengabdikan apa yang disemogakan.
2. Ibu Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si. sebagai Dosen Pembimbing I yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini.
3. Bapak Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D sebagai Dosen Pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan ilmunya serta membimbing dan mengarahkan selama penyusunan tesis ini.
4. Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya, Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen serta dosen penguji komprehensif saya.
5. Keluarga tercinta, yaitu papa, mama, dan saudara-saudara saya yang selalu mendukung dan mendoakan penulis agar dilancarkan dan dimudahkan dalam menyelesaikan skripsi serta selalu memberikan semangat dan motivasi setiap harinya supaya penulis dapat meraih kesuksesan dan keberhasilan.
6. Bapak Isnurhadi selaku dosen pembimbing akademik (PA) yang telah memberikan masukan dan arahan selama perkuliahan.
7. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya dan dosen penguji proposal tesis saya.
8. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E., M.Si., selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
9. Seluruh staf Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Palembang.

10. Sahabat-sahabat seperjuangan penulis, yang selalu memberikan waktu, informasi, hiburan, semangat, dan dukungan selama masa kuliah terutama proses menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan semangat baik secara langsung atau tidak langsung hingga terselesaikannya tesis ini.
12. Untuk diri saya sendiri. Terima kasih sudah mampu bertahan dan berjuang sejauh ini dalam menghadapi seluruh halangan dan rintangan dari proses mengemban ilmu hingga proses penyusunan tesis ini. Semoga selalu kuat dalam menghadapi kehidupan.

Penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kata kesempurnaan masih terdapat banyak kekurangan dan keterbatasan selama penyusunan tesis ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang membutuhkan.

Palembang, Juli 2025
Penulis



Diajeng Woro Ambiko
NIM. 01012682327024

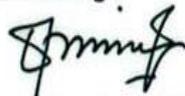
ABSTRAK

Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan Melalui Resiliensi sebagai Variabel Intervening

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap stres kerja pada anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan melalui resiliensi sebagai variabel *intervening*. Metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan *eksplanatory research* diterapkan dalam penelitian ini, dengan melibatkan survei terhadap 294 pegawai Polda Sumsel yang tergabung dalam Ditreskrimsus, Ditreskrimum, Ditlantas, dan Ditpolairud. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis menggunakan *Structural Equation Model Partial Least Square* (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja anggota kepolisian. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *burnout* terhadap stres kerja anggota kepolisian. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara beban kerja terhadap resiliensi anggota kepolisian. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara *burnout* terhadap resiliensi anggota kepolisian. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara resiliensi terhadap stres kerja anggota kepolisian. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja melalui resiliensi sebagai variabel *intervening* anggota kepolisian. Terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan antara *burnout* terhadap stres kerja melalui resiliensi sebagai variabel *intervening* anggota kepolisian.

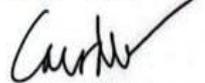
Kata Kunci: Beban Kerja, *Burnout*, Stres Kerja, Resiliensi

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 198104022008011013

Mengetahui,

Plt. Koordinator Program Studi Magister Manajemen



Prof. Dr. Azwardi, S.E., M.Si
NIP. 196805181993031003

ABSTRACT

The Effect of Workload and Burnout on Job Stress among Officers of the South Sumatra Regional Police, with Resilience as an Intervening Variable

This study aims to examine the influence of workload and burnout on job stress among officers of the South Sumatra Regional Police (Polda Sumsel), with resilience as a mediating variable. A quantitative method with an explanatory research approach was employed, involving a survey of 294 personnel from the Special Criminal Investigation Directorate (Ditreskrimsus), General Criminal Investigation Directorate (Ditreskrimum), Traffic Directorate (Ditlantas), and Water and Air Police Directorate (Ditpolairud) of Polda Sumsel. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through Structural Equation Modeling using Partial Least Squares (SEM-PLS). The results revealed a significant direct effect of workload on job stress among police officers. Burnout also had a significant direct effect on job stress. Furthermore, workload and burnout had significant direct effects on resilience. Resilience was found to have a significant direct effect on job stress. Additionally, resilience significantly mediated the relationship between workload and job stress, as well as between burnout and job stress among police officers.

Keywords: *Workload, Burnout, Job Stress, Resilience*

Advisor I



Dr. Hj. Zunaidah, M.Si
NIP. 196610221992032002

Advisor II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 198104022008011013

Approved by,

Chairman of the Master of Management Study Program



Prof. Azwardi, S.E., M.Si
NIP. 196805181993031003

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

Kami Dosen Pembimbing Tesis menyatakan bahwa abstrak Tesis dalam Bahasa Inggris dari mahasiswa:

Nama : Diajeng Woro Ambiko

NIM : 01012682327024

Fakultas : Ekonomi

Prgam Stdudi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul Tesis : Pengaruh Beban Kerja Dan *Burnout* Terhadap Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan Melalui Resiliensi Sebagai *Variabel Intervening*

Telah kami periksa cara penulisan *grammer* maupun susunan *tenses*-nya dan kami setuju untuk ditempatkan pada lembar Abstrak.

Pembimbing Tesis

Pembimbing I



Dr. Hj. Zunaidah, S.E., M.Si
NIP. 196610221992032002

Pembimbing II



Afriyadi Cahyadi, S.E., M.M., Ph.D
NIP. 198104022008011013

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama lengkap : Diajeng Woro Ambiko, S.E
Tempat/tanggal Lahir : Sungai Rebo / 22 November 2001
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jln. Refinery Unit III Desa Sungai Rebo, Kec. Banyuasin
I, Kab. Banyuasin, Sumatera Selatan.
No. Hp. / wa : 085268155710
Nama istri/suami*) : -
Nama anak : -

Nama orang tua
1. Ayah : Bayu Santoso
2. Ibu : Ema Wati

Riwayat pendidikan
1. SD : SD Patra Mandiri 3 Sungai Gerong
2. SMP : SMP Negeri 15 Palembang
3. SMA : SMA Negeri 4 Palembang
4. Universitas (S1) : Universitas Sriwijaya

Riwayat pekerjaan : -

Palembang, Juli 2025
Yang bersangkutan,



Diajeng Woro Ambiko
NIM. 01012682327024

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN KOMPREHENSIF	ii
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS.....	iii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMAKASIH.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	xi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	20
1.3. Tujuan Penelitian.....	20
1.4. Manfaat Penelitian.....	21
1.4.1. Manfaat Teoretis.....	21
1.4.2. Manfaat Praktis.....	21
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	23
2.1. Landasan Teori.....	23
2.1.1. Grand Theory	23
2.1.2. Stres Kerja.....	30
2.1.3. Beban Kerja.....	33
2.1.4. <i>Burnout</i>	36
2.1.5. Resiliensi	38

2.2.	Hubungan Antar Variabel Penelitian.....	41
2.2.1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	41
2.2.2.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Stres Kerja.....	42
2.2.3.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Resiliensi	42
2.2.4.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Resiliensi.....	43
2.2.5.	Pengaruh Resiliensi terhadap Stres Kerja	44
2.2.6.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui Resiliensi ...	45
2.2.7.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Stres Kerja melalui Resiliensi	46
2.3.	Penelitian Terdahulu.....	47
2.4.	Alur Pikir	48
2.5.	Hipotesis	52
BAB III	METODE PENELITIAN	53
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	53
3.2.	Rancangan Penelitian	53
3.3.	Jenis dan Sumber Data	53
3.3.1.	Jenis Data	53
3.3.2.	Sumber Data.....	54
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	54
3.4.1.	Observasi.....	54
3.4.2.	Kuesioner	54
3.5.	Populasi dan Sampel.....	55
3.5.1.	Populasi.....	55
3.5.2.	Sampel.....	57
3.6.	Teknik Analisis Data	58
3.6.1.	Uji Instrumen.....	58
3.6.2.	Metode Suksesif Interval (MSI)	62
3.6.3.	Analisis Statistik Deskriptif	62
3.6.4.	Metode Analisis Data.....	62
3.6.5.	<i>Hierarchical Component Model (HCM)</i>	64
3.7.	Pengukuran Variabel dan Definisi Operasional.....	66
3.7.1.	Pengukuran Variabel.....	66

3.7.2.	Definisi Operasional	66
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		70
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	70
4.1.1.	Sejarah.....	70
4.1.2.	Visi dan Misi	71
4.2.	Hasil Penelitian	71
4.2.1.	Gambaran Umum Responden	71
4.2.2.	Analisis Data	74
4.2.3.	Uji Instrumen Penelitian (<i>Outer Model</i>)	98
4.2.4.	Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	101
4.2.5.	Pengujian Hipotesis	108
4.3.	Pembahasan Hasil Penelitian	111
4.3.1.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja	111
4.3.2.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Stres Kerja.....	113
4.3.3.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Resiliensi	115
4.3.4.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Resiliensi.....	117
4.3.5.	Pengaruh Resiliensi terhadap Stres Kerja	120
4.3.6.	Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja melalui Resiliensi .	122
4.3.7.	Pengaruh <i>Burnout</i> terhadap Stres Kerja melalui Resiliensi	125
4.4.	Implikasi Penelitian	128
4.4.1.	Implikasi Teoritis.....	128
4.4.2.	Implikasi Praktis	131
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		133
5.1.	Kesimpulan	133
5.2.	Saran	134
5.3.	Keterbatasan Penelitian	135
DAFTAR PUSTAKA.....		136
LAMPIRAN.....		145

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Polda Sumsel	8
Tabel 1. 2 Komponen Indeks Penegakkan Hukum	9
Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai Beban Kerja Anggota Polda Sumatera Selatan	12
Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai <i>Burnout</i> Anggota Polda Sumatera Selatan	13
Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai Stres Kerja Anggota Polda Sumatera Selatan	15
Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai Resiliensi Anggota Polda Sumatera Selatan	16
Tabel 3. 1 Satuan Kerja Direktorat	55
Tabel 3. 2 Populasi Penelitian	56
Tabel 3. 3 Populasi dan Sampel Alokasi Proporsional	58
Tabel 3. 4 Skala Likert	66
Tabel 3. 5 Definisi Operasional	67
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	72
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia	72
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja	73
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Status	73
Tabel 4. 5 Kriteria Pengklasifikasian Skor Tanggapan Responden	75
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel	76
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel Resiliensi	82
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel	88
Tabel 4. 9 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden pada Variabel <i>Burnout</i>	93
Tabel 4. 10 Uji Validitas	98
Tabel 4. 11 Uji Reliabilitas	100
Tabel 4. 12 Hasil PLS <i>Bootstrapping Path Coefficient</i>	102
Tabel 4. 13 Hasil PLS <i>Bootstrapping Indirect Effect</i>	103
Tabel 4. 14 <i>R Square (R²)</i>	104
Tabel 4. 15 <i>F Square (f²)</i>	104
Tabel 4. 16 Kategori Mediasi	106
Tabel 4. 17 Rekapitulasi Hasil Pengujian Hipotesis dengan SEM PLS	109

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual.....	51
Gambar 3. 1 Diagram <i>Hierarchical Component Model (HCM)</i>	65
Gambar 4. 1 Tampilan Hasil PLS	101
Gambar 4. 2 Mediation Analysis Procedure	106

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	145
Lampiran 2 Bagan Olah Data Hasil Algoritma	152
Lampiran 3 Hasil Uji Validitas dengan SEM PLS	152
Lampiran 4 Hasil Uji Reliabilitas	153
Lampiran 5 Hasil Uji R Square	153
Lampiran 6 Hasil Uji F Square.....	153
Lampiran 7 Hasil PLS <i>Bootstrapping Path Coefficient (Direct Effect)</i>	154
Lampiran 8 Hasil PLS <i>Bootstrapping Path Coefficient (Indirect Effect)</i>	154
Lampiran 9 Hasil Transformasi MSI Beban Kerja.....	154
Lampiran 10 Hasil Transformasi MSI <i>Burnout</i>	161
Lampiran 11 Hasil Transformasi MSI Resiliensi	168
Lampiran 12 Hasil Transformasi MSI Stres Kerja	175
Lampiran 13 Penelitian Terdahulu	182

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi, manusia memiliki peran krusial sebagai penggerak utama, sementara organisasi berfungsi sebagai sarana bagi manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhan dan tujuan mereka. Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam keberlangsungan organisasi (Leonita, 2020). Untuk mencapai keseimbangan antara tuntutan dan kapasitas organisasi dengan kebutuhan pegawai, diperlukan pengelolaan SDM yang profesional. Tujuan organisasi dapat tercapai apabila SDM yang dimiliki kompeten dan terampil di bidangnya masing-masing serta bekerja dalam lingkungan yang nyaman, sehingga mampu memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi organisasi (Puspitasari et al., 2021).

Setiap tahun, bisnis dan organisasi, termasuk instansi pemerintah, mengalami transformasi global yang signifikan. Perubahan ini menuntut tenaga kerja untuk menguasai teknologi baru, menjalani jadwal kerja yang semakin padat, serta mematuhi regulasi yang semakin ketat. Kondisi tersebut dapat memicu tekanan psikologis yang berlebihan pada pegawai, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif pada kualitas kinerja (Muslim et al., 2023).

Stres kerja dapat muncul dari tuntutan pekerjaan dan peristiwa yang berkaitan dengan kinerja serta kesehatan mental pegawai. Stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan ketahanan fisik dan bahkan dapat menyebabkan depresi, terutama bagi pegawai yang mengalami kerentanan psikologis (Huwae et al., 2020). Dengan begitu, penting bagi organisasi untuk dapat mengatasi dan mengendalikan stres

kerja serta pengaruh apa saja yang menjadi pemicu stres kerja bagi para pegawai dalam bekerja.

Vanchapo (2020) menyatakan bahwa stres kerja adalah keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Stres kerja juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres kerja yang tidak ditangani cenderung mengakibatkan seseorang menjadi tidak sehat, tidak termotivasi, serta kurang produktif dan kurang nyaman di tempat kerja, ini akan berdampak pada kurang berhasilnya mereka dalam mendukung kegiatan organisasi (Suryani & Yoga, 2018).

Untuk menciptakan SDM yang kompeten dalam kemampuan dan keterampilan, organisasi perlu memastikan kenyamanan pegawai dalam bekerja guna mencegah stres kerja yang dapat menghambat aktivitas mereka. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah mengelola beban kerja secara efektif. Pembagian tugas yang seimbang memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencegah terjadinya saling lempar tanggung jawab atas kesalahan atau kendala yang muncul (Irfad et al., 2021).

Vanchapo (2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu

beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja. Dalam konteks organisasi, beban kerja didefinisikan sebagai tekanan yang menyebabkan keadaan emosional pegawai terganggu, yang berdampak pada menurunnya semangat kerja, produktivitas kerja, dan kinerja pegawai (Fajri et al., 2021). Kondisi ini dapat merugikan secara imateril bagi organisasi karena menyebabkan pegawai tidak dapat bekerja sepenuhnya untuk mencapai tujuan organisasi (Fajri et al., 2021).

Selain beban kerja berlebih, *burnout* juga dapat menjadi penyebab adanya stres kerja yang dialami oleh pegawai disuatu organisasi. *Burnout* adalah kondisi yang dapat menyebabkan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan pencapaian pribadi. Karena mereka merasa terbebani dengan kondisi organisasi mereka sendiri, pegawai yang tertekan pasti akan merasa kurang puas dengan pekerjaan mereka. Ada tiga tanda *burnout* yakni kelelahan emosional, yang menyebabkan perasaan jenuh dan lelah dalam bekerja; depersonalisasi, yang menyebabkan perasaan sinis dan tidak berperasaan terhadap orang lain; dan penurunan prestasi pribadi, yang ditandai dengan perasaan tidak puas terhadap pekerjaan, diri sendiri, atau bahkan kehidupan (Pangestuari et al., 2023).

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan institusi penegak hukum yang memiliki peran sentral dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di Indonesia. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13, Polri memiliki tugas pokok untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman,

dan pelayanan kepada masyarakat (Santosa et al., 2023). Peran strategis tersebut menuntut anggota Polri untuk menjalankan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme.

Dalam pelaksanaan tugas, anggota Polri dituntut untuk bersikap tegas, etis, serta konsisten dalam setiap tindakan yang diambil. Kesiapsiagaan selama 24 jam menjadi suatu keharusan, di mana anggota Polri wajib siap melaksanakan perintah atau tugas kapan pun diperlukan, bahkan di luar jam kerja resmi. Kesiapan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjalankan instruksi dari pimpinan merupakan bagian integral dari tugas harian anggota Polri. Tingginya intensitas tugas dan tuntutan kerja dalam institusi kepolisian menyebabkan profesi ini sangat rentan terhadap tekanan psikologis, termasuk stres kerja (Huwae et al., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Queirós et al. (2020) mengungkapkan bahwa 85% dari anggota kepolisian menunjukkan tingkat stres operasional yang tinggi, yang mencerminkan bahwa sebagian besar aparat kepolisian bekerja di bawah tekanan psikologis yang sangat besar. Selain itu, 28% dari mereka menyatakan tingkat kesulitan yang signifikan dalam menjalankan tugasnya, sementara 55% berada dalam risiko tinggi terhadap gangguan psikologis. Temuan ini menunjukkan bahwa profesi kepolisian membawa risiko psikososial yang cukup tinggi dan membutuhkan perhatian serius. Stres operasional yang tinggi ini dipicu oleh beberapa faktor, seperti paparan terhadap kekerasan, ketidakpastian situasi kerja, jadwal kerja yang tidak menentu, serta peningkatan beban kerja yang terus meningkat (Queirós et al., 2020).

Fenomena serupa juga ditemukan di Indonesia. Purwanto & Sahrah (2020) mengemukakan bahwa sekitar 80% anggota Kepolisian Republik Indonesia mengalami stres kerja, dengan tingkat kejadian paling tinggi terdapat pada anggota yang bertugas di Satuan Reserse dan Lalu Lintas. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja dan tekanan operasional di satuan-satuan tersebut sangat tinggi dan berpotensi besar menyebabkan stres kerja.

Target kerja yang tinggi, disiplin ketat, serta tuntutan untuk menjaga konsentrasi dan kesiapsiagaan dalam berbagai tugas operasional, seperti patroli, penegakan hukum, dan penanganan situasi darurat, semakin memperberat beban kerja anggota Polri (Fazrina et al., 2024). Akumulasi beban kerja tersebut berpotensi menimbulkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak terhadap kesejahteraan psikologis anggota, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Dalam melaksanakan tugas-tugas tersebut, anggota Polri seringkali dihadapkan pada risiko tinggi, situasi yang tidak dapat diprediksi, serta perubahan kondisi yang terjadi secara tiba-tiba. Kondisi ini mengharuskan anggota Polri untuk bekerja dengan target yang sulit dicapai serta membutuhkan tingkat kedisiplinan dan konsentrasi yang tinggi. Tuntutan untuk tetap siaga dan waspada dalam setiap keadaan ini, secara langsung maupun tidak langsung, berdampak pada kualitas stres kerja yang dialami oleh anggota Polri (Azzahra et al., 2024).

Salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap timbulnya stres kerja, baik di sektor pemerintahan maupun swasta, adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi menuntut individu untuk mengalokasikan lebih banyak energi, perhatian, dan waktu

guna menyelesaikan berbagai tugas dalam batas waktu yang telah ditetapkan. Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, hal ini tidak hanya memicu munculnya stres, melainkan juga dapat menyebabkan berbagai respons emosional dan fisiologis, seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, mudah tersinggung, hingga stres berkepanjangan (Azzahra et al., 2024). Paparan terhadap beban kerja yang berat dalam jangka panjang dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja kronis serta *burnout*, yang ditandai dengan kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan performa kerja. Kondisi ini, apabila tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap produktivitas dan efektivitas anggota Polri dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan telaah terhadap tujuh penelitian terdahulu yang membahas variabel beban kerja, *burnout*, dan stres kerja, diketahui bahwa enam di antaranya meneliti hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Hasil studi yang dilakukan oleh Cindy & Halawa (2024), Odi & Prasetyo (2023), Wahyuni et al. (2023), Dawam & Setiawan (2022), serta Puspitasari et al. (2021) menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja. Namun demikian, hasil berbeda ditemukan oleh Aldino & Fransiska (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja. Sementara itu, empat penelitian lainnya yang menyoroiti hubungan antara *burnout* dan stres kerja, yakni oleh Cindy & Halawa (2024), Odi & Prasetyo (2023), serta Wahyuni et al. (2023), menunjukkan adanya hubungan positif, sedangkan Rosanna et al. (2021) tidak menemukan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Perbedaan hasil temuan ini dimungkinkan oleh perbedaan karakteristik populasi, metode

penelitian yang digunakan, serta faktor kontekstual seperti dukungan sosial. Lebih lanjut, penelitian yang dilakukan oleh Cindy & Halawa (2024), Oadini & Prasetyo (2023), serta Wahyuni et al. (2023), yang mengkaji variabel beban kerja dan *burnout* secara simultan, secara konsisten menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan stres kerja. Temuan ini menekankan pentingnya strategi manajerial dalam mengelola beban kerja dan mencegah *burnout* guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

Meskipun sebagian besar penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara beban kerja, *burnout*, dan stres kerja, sejumlah temuan menunjukkan hasil yang tidak konsisten, khususnya dalam konteks dan karakteristik subjek yang berbeda. Ketidakkonsistenan ini mengindikasikan adanya kemungkinan faktor lain yang turut mempengaruhi hubungan antar variabel tersebut, salah satunya adalah faktor individu seperti resiliensi. Resiliensi, yang secara konseptual dipahami sebagai kemampuan untuk pulih dari tekanan dan beradaptasi secara positif terhadap situasi yang menantang, dipandang sebagai variabel *intervening* yang potensial dalam menjelaskan bagaimana dampak beban kerja dan *burnout* mempengaruhi stres kerja.

Menurut Busti et al. (2023), resiliensi berperan penting sebagai mekanisme protektif psikologis dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi, di mana individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mampu mengelola beban kerja dan *burnout* secara lebih adaptif, sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja yang dialami. Hal ini menjadi sangat relevan dalam konteks pekerjaan kepolisian,

khususnya di Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan, yang memiliki karakteristik kerja dengan intensitas dan risiko tinggi.

Dalam mendukung pencapaian visi dan misi organisasi, Polda Sumatera Selatan telah menetapkan sasaran strategis dan indikator kinerja utama sebagaimana tercantum pada tabel berikut.

Tabel 1. 1 Sasaran Strategis dan Indikator Kinerja Utama Polda Sumsel T.A. 2020 s.d 2024

No.	SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET TAHUN				
			2020	2021	2022	2023	2024
Indikator Utama							
Internal Process							
1.	Terwujudnya pemeliharaan keamanan dan ketertiban Masyarakat di daerah hukum Polda Sumsel	Indeks harkamtibmas	62	63	64	64	65
2.	Terwujudnya penegakan hukum secara berkeadilan di daerah hukum Polda Sumsel	Indeks penegakan hukum	62	63	64	64	65

Sumber: LKIP Polda Sumsel T.A 2021

Tabel 1.1 tersebut menunjukkan dua sasaran strategis yang berkaitan erat dengan proses internal organisasi, yaitu Indeks Harkamtibmas dan Indeks Penegakan Hukum. Indeks Harkamtibmas digunakan untuk menilai sejauh mana upaya kepolisian dalam menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah hukum Polda Sumsel. Target capaian indeks ini menunjukkan peningkatan bertahap dari tahun ke tahun, yaitu dari skor 62 pada tahun 2020 menjadi 65 pada tahun 2024. Sementara itu, Indeks Penegakan Hukum digunakan untuk mengevaluasi kinerja dalam menjalankan proses hukum secara adil dan profesional, yang juga mengalami peningkatan target skor dari 62 pada tahun 2020 menjadi 65 pada tahun 2024.

Peningkatan target kinerja tersebut mencerminkan tingginya tuntutan organisasi terhadap anggota kepolisian dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Dalam implementasinya, pencapaian target-target ini sangat bergantung pada kinerja individu dan kolektif anggota kepolisian, yang menghadapi tekanan kerja tinggi, kompleksitas tugas lapangan, serta tanggung jawab yang besar terhadap stabilitas sosial dan penegakan hukum. Situasi ini berpotensi menimbulkan peningkatan beban kerja serta kelelahan emosional dan fisik, yang dapat berdampak pada munculnya potensi *burnout* dan stres kerja apabila tidak dikelola secara optimal.

Berdasarkan target tahunan yang tercantum dalam Tabel 1.1, terdapat peningkatan yang signifikan dalam sasaran strategis, salah satunya dalam aspek penegakan hukum. Peningkatan target ini menuntut personel kepolisian untuk menunjukkan kinerja yang optimal dalam berbagai lini tugas, khususnya dalam menangani berbagai bentuk tindak pidana. Untuk mengukur pencapaian tersebut, digunakan Indeks Penegakkan Hukum yang terdiri atas enam komponen utama yang mencerminkan tingkat efektivitas penyelesaian perkara pidana di lingkungan hukum Polda Sumatera Selatan.

Tabel 1. 2 Komponen Indeks Penegakkan Hukum

Satker	Komponen Indeks	Nilai	Satuan	Skala 1-5
Reskrim	<i>Clearance Rate</i> Kejahatan Konvensional	75.85	%	4.50
	<i>Clearance Rate</i> Kejahatan Transnasional	56.65	%	4.00
	<i>Clearance Rate</i> Kejahatan Kekayaan Negara	89.29	%	4.94
	<i>Clearance Rate</i> Kejahatan Kontijensi	68.66	%	4.20

Lantas	Persentase Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Laka Lantas	86.75	%	4.87
Polairud	Persentase Penyelesaian Perkara Tindak Pidana di Jalur Perairan	86.55	%	4.77

Sumber : LKIP Polda Sumsel T.A 2021

Tabel 1.2 di atas menunjukkan bahwa beberapa komponen indeks telah menunjukkan capaian yang relatif tinggi, seperti pada *Clearance Rate* Kejahatan terhadap Kekayaan Negara sebesar 89,29%, Penyelesaian Perkara Tindak Pidana Lalu Lintas sebesar 86,75%, dan Penyelesaian Perkara Tindak Pidana di Jalur Perairan sebesar 86,55%. Hal ini mencerminkan bahwa sebagian unit pelaksana teknis di bidang penegakan hukum telah mampu menjawab tuntutan kinerja secara efektif. Namun demikian, masih terdapat dua komponen yang menunjukkan capaian di bawah harapan, yakni *Clearance Rate* Kejahatan Transnasional sebesar 56,65% dan *Clearance Rate* Kejahatan Kontijensi sebesar 68,66%. Nilai-nilai tersebut mengindikasikan bahwa penanganan terhadap kejahatan lintas negara dan kejahatan yang bersifat tidak terduga belum terlaksana secara optimal.

Kondisi tersebut tidak dapat dilepaskan dari berbagai kendala yang dihadapi di tingkat operasional, antara lain terbatasnya jumlah personel, kurangnya kompetensi sumber daya manusia dalam menghadapi kejahatan yang kompleks, serta keterbatasan anggaran yang tersedia untuk mendukung pelaksanaan tugas. Selain itu, faktor eksternal seperti perkembangan teknologi kejahatan dan karakteristik geografis wilayah juga menjadi tantangan tersendiri dalam upaya penegakan hukum.

Tingginya beban kerja yang harus ditanggung oleh personel kepolisian, dalam konteks tuntutan pencapaian target kinerja yang meningkat setiap tahun, serta berbagai hambatan struktural dan teknis yang dihadapi, secara tidak langsung dapat meningkatkan risiko terjadinya *burnout* dan tekanan psikologis dalam bekerja. Dalam kondisi tersebut, diperlukan adanya kemampuan individu untuk merespons tekanan kerja secara adaptif, yang dikenal dengan istilah *resiliensi*. Resiliensi merupakan kapasitas psikologis individu untuk menghadapi, menyesuaikan diri, dan pulih dari situasi stres atau tantangan yang berat, sehingga individu tetap mampu menjalankan tugasnya secara efektif.

Resiliensi memainkan peran penting sebagai faktor protektif yang dapat mempengaruhi sejauh mana beban kerja dan *burnout* berdampak terhadap stres kerja. Individu dengan tingkat resiliensi yang tinggi cenderung mampu mengelola tekanan kerja dengan lebih baik, sehingga pengaruh negatif dari beban kerja dan *burnout* terhadap stres kerja dapat diminimalkan. Sebaliknya, individu dengan tingkat resiliensi yang rendah lebih rentan mengalami peningkatan stres kerja ketika dihadapkan pada tekanan dan kelelahan yang tinggi. Dengan demikian, resiliensi dapat berfungsi sebagai variabel perantara yang menjelaskan bagaimana hubungan antara beban kerja dan *burnout* mempengaruhi stres kerja.

Untuk memperoleh gambaran awal mengenai kondisi beban kerja yang dialami oleh personel kepolisian, peneliti telah melakukan pra survei terhadap 30 anggota Polda Sumatera Selatan yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 3 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai Beban Kerja Anggota Polda Sumatera Selatan

No.	URAIAN	Jawaban (%)			Responden (Orang)
		Ya	Tidak	Tidak Tahu	
1.	Target yang harus saya capai dalam pekerjaan terlalu tinggi	60%	33%	7%	30
2.	Saya sering merasa kewalahan atau tertekan akibat banyaknya tanggung jawab kerja	73%	27%		30
3.	Tugas yang diberikan kadang sifatnya mendadak	70%	30%		30
4.	Jumlah tugas yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia	60%	40%		30
5.	Saya sering harus bekerja di luar jam dinas untuk menyelesaikan pekerjaan	67%	33%		30

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas, diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami tekanan dalam pelaksanaan tugasnya. Sebanyak 60% responden menyatakan bahwa target yang harus dicapai dalam pekerjaan tergolong terlalu tinggi. Selain itu, 73% responden mengaku sering merasa kewalahan atau tertekan akibat banyaknya tanggung jawab kerja. Sebanyak 70% menyatakan bahwa tugas yang diberikan sering kali bersifat mendadak, sedangkan 60% merasa jumlah tugas yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang tersedia. Bahkan, 67% responden menyebut bahwa mereka sering harus bekerja di luar jam dinas untuk menyelesaikan pekerjaan.

Temuan ini mengindikasikan bahwa beban kerja yang tinggi dan kondisi kerja yang tidak ideal dapat memicu kelelahan fisik dan mental, serta memperbesar potensi terjadinya stres kerja di kalangan anggota kepolisian. Kondisi beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang tersebut tidak hanya berdampak secara fisik, tetapi juga berpotensi memicu kelelahan psikologis yang dikenal sebagai *burnout*. Ketika

individu terus-menerus dihadapkan pada tekanan kerja yang berat, waktu kerja yang panjang, serta tuntutan tugas yang mendadak dan berlebihan, maka kelelahan emosional, penurunan motivasi, dan kejenuhan kerja menjadi konsekuensi yang sulit dihindari. Oleh karena itu, untuk memperkuat dugaan mengenai adanya gejala *burnout* di kalangan anggota kepolisian, dilakukan pula pra survei yang berfokus pada aspek kelelahan emosional dan kejenuhan kerja yang mereka alami seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 1. 4 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai *Burnout* Anggota Polda Sumatera Selatan

No.	URAIAN	Jawaban (%)			Responden (Orang)
		Ya	Tidak	Tidak Tahu	
1.	Saya sering merasa lelah secara emosional setelah menyelesaikan tugas dinas	57%	43%		30
2.	Energi saya terkuras habis setelah menyelesaikan tugas harian	83%	17%		30
3.	Saya merasa pekerjaan ini tidak lagi memberikan makna atau kepuasan pribadi	60%	23%	17%	30
4.	Saya merasa kehilangan semangat untuk bekerja	53%	27%	20%	30
5.	Saya merasa tidak dihargai meskipun sudah bekerja keras	60%	27%	13%	30

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2025)

Berdasarkan pada Tabel 1.4, terlihat bahwa sebagian besar responden menunjukkan gejala-gejala kelelahan psikologis yang signifikan. Sebanyak 57% responden mengaku sering merasa lelah secara emosional setelah menyelesaikan tugas dinas, sementara 83% menyatakan bahwa energi mereka terkuras habis setelah menyelesaikan tugas harian. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang dijalani tidak hanya menyita waktu dan tenaga, tetapi juga menguras sisi emosional para anggota kepolisian.

Sebanyak 60% responden merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan sudah tidak lagi memberikan makna atau kepuasan pribadi, dan 53% merasa kehilangan semangat untuk bekerja. Kondisi ini mencerminkan adanya kejenuhan kerja dalam melaksanakan tugas. Lebih lanjut, 60% responden juga menyatakan merasa tidak dihargai meskipun telah bekerja keras. Perasaan tidak dihargai ini memperparah kondisi *burnout* karena dapat menimbulkan frustrasi dan ketidakpuasan yang berkepanjangan.

Dari temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa tekanan kerja yang tinggi tidak hanya berdampak secara fisik tetapi juga mempengaruhi kondisi psikologis personel. Gejala-gejala *burnout* yang muncul menunjukkan bahwa para anggota kepolisian menghadapi risiko kelelahan emosional yang serius, yang bila tidak ditangani dengan tepat, dapat berkembang menjadi stres kerja yang berkepanjangan dan mengganggu efektivitas kinerja.

Tingginya beban kerja yang ditunjukkan melalui target yang sulit dicapai, tugas mendadak, serta waktu kerja yang sering melewati jam dinas, seperti yang terungkap dalam pra survei sebelumnya serta adanya gejala *burnout* di kalangan anggota kepolisian yakni banyaknya responden yang mengaku merasa kelelahan emosional, kehilangan semangat, hingga merasa tidak dihargai dalam pekerjaan mereka. Keadaan ini akan semakin parah jika berlangsung tanpa penanganan yang memadai, sehingga kemungkinan individu mengalami stres kerja akan lebih besar. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih utuh, dilakukan pula pra survei lanjutan yang difokuskan pada pengukuran tingkat stres kerja anggota Polda Sumatera Selatan sebagai berikut:

Tabel 1. 5 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai Stres Kerja Anggota Polda Sumatera Selatan

No.	URAIAN	Jawaban (%)			Responden (Orang)
		Ya	Tidak	Tidak Tahu	
1.	Saya merasa tertekan ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sangat terbatas	67%	33%		30
2.	Saya merasa kelelahan secara fisik maupun emosional setelah menjalankan tugas dinas.	77%	23%		30
3.	Saya merasa tidak memiliki cukup waktu untuk diri sendiri akibat tuntutan pekerjaan.	53%	30%	17%	30
4.	Saya merasa terus diburu oleh pekerjaan bahkan saat di luar jam dinas.	60%	37%	3%	30
5.	Saya sering merasa ingin menghindari pekerjaan karena merasa terlalu tertekan.	57%	43%		30

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.5 di atas, ditemukan bahwa mayoritas responden mengalami tekanan yang signifikan dalam menjalankan tugasnya. Sebanyak 67% responden menyatakan merasa tertekan ketika harus menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang sangat terbatas. Selain itu, 77% responden juga mengaku merasa kelelahan secara fisik maupun emosional setelah menjalankan tugas dinas, yang merupakan dampak lanjutan dari beban kerja yang tinggi dan *burnout* yang sebelumnya telah dirasakan.

Lebih lanjut, 53% responden menyatakan tidak memiliki cukup waktu untuk diri sendiri akibat tuntutan pekerjaan yang terus-menerus. Hal ini menunjukkan kurangnya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang merupakan salah satu pemicu utama stres kerja. Sebanyak 60% responden juga merasa terus diburu oleh pekerjaan bahkan di luar jam dinas, yang

memperkuat indikasi bahwa tekanan kerja dirasakan secara berkelanjutan dan tidak terbatas pada jam kerja formal. Tidak kalah penting, 57% responden mengaku sering merasa ingin menghindari pekerjaan karena merasa terlalu tertekan, yang menunjukkan adanya dampak serius terhadap motivasi dan kesehatan mental anggota kepolisian.

Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan *burnout* yang tinggi berkontribusi besar terhadap munculnya stres kerja di kalangan anggota kepolisian. Tingginya tingkat stres kerja yang dialami oleh anggota Polda Sumatera Selatan menunjukkan bahwa mereka menghadapi tekanan yang kompleks dan berkelanjutan dalam menjalankan tugasnya. Namun, tidak semua individu memberikan respons yang sama terhadap tekanan tersebut. Di sinilah peran resiliensi menjadi penting, yaitu kemampuan individu untuk bertahan, bangkit, dan beradaptasi secara positif di tengah situasi yang penuh tekanan. Untuk melihat sejauh mana anggota kepolisian mampu mengelola tekanan tersebut secara psikologis, dilakukan pula pra survei yang berfokus pada tingkat resiliensi mereka dalam menghadapi beban kerja, *burnout*, dan stres kerja yang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1. 6 Hasil Kuesioner Pra Survei mengenai Resiliensi Anggota Polda Sumatera Selatan

No.	URAIAN	Jawaban (%)			Responden (Orang)
		Ya	Tidak	Tidak Tahu	
1.	Saya tetap tenang saat menghadapi tekanan tinggi dalam pekerjaan	70%	30%		30
2.	Saya mampu menyesuaikan diri dengan perubahan mendadak dalam tugas	83%	7%	10%	30

3.	Saya melihat tekanan kerja sebagai tantangan yang bisa dihadapi, bukan ancaman	90%	7%	3%	30
4.	Ketika mengalami kegagalan dalam tugas, saya bisa bangkit kembali dengan cepat	73%	17%	10%	30
5.	Saya mampu belajar dari pengalaman negatif dalam pekerjaan untuk menjadi lebih baik.	100%			30

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Pra Survei (2025)

Berdasarkan Tabel 1.6 di atas, terlihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat resiliensi yang cukup tinggi dalam menghadapi tekanan kerja. Sebanyak 70% responden menyatakan mampu tetap tenang saat menghadapi tekanan tinggi dalam pekerjaan, dan 83% menyatakan mampu menyesuaikan diri dengan perubahan mendadak dalam tugas. Bahkan 90% responden melihat tekanan kerja bukan sebagai ancaman, melainkan sebagai tantangan yang bisa dihadapi. Ini menunjukkan adanya sikap positif dalam menyikapi beban psikologis yang muncul dari tugas-tugas yang kompleks dan berat.

Sebanyak 73% responden menyatakan dapat bangkit kembali dengan cepat setelah mengalami kegagalan dalam tugas, dan seluruh responden (100%) mengaku mampu belajar dari pengalaman negatif di tempat kerja untuk menjadi pribadi yang lebih baik. Temuan ini mencerminkan bahwa meskipun tekanan kerja, *burnout*, dan stres kerja cukup tinggi, mayoritas anggota kepolisian memiliki kemampuan adaptif yang kuat. Tingkat resiliensi ini berpotensi menjadi faktor pelindung (*buffer*) yang dapat memperkecil dampak negatif dari beban kerja dan *burnout* terhadap stres kerja yang mereka alami.

Berdasarkan hasil pra survei yang telah dilakukan terhadap anggota Polda Sumatera Selatan, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden mengalami

beban kerja yang tinggi, ditunjukkan oleh tingginya persentase anggota yang merasa kewalahan dengan banyaknya tugas, sifat pekerjaan yang mendadak, serta jam kerja yang melebihi batas waktu dinas. Kondisi ini selaras dengan tingginya tingkat *burnout*, di mana banyak anggota merasa kelelahan emosional, kehilangan semangat, dan merasa tidak dihargai meskipun sudah bekerja keras. Kombinasi antara beban kerja yang berat dan *burnout* yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap stres kerja yang dirasakan oleh anggota, yang tercermin dari tingginya jumlah responden yang merasa tertekan secara fisik maupun emosional, merasa tidak punya waktu untuk diri sendiri, dan keinginan untuk menghindari pekerjaan.

Namun demikian, di tengah tekanan dan kelelahan tersebut, hasil survei juga menunjukkan bahwa sebagian besar anggota memiliki tingkat resiliensi yang tinggi. Mereka mampu tetap tenang di bawah tekanan, beradaptasi dengan perubahan, memandang tekanan sebagai tantangan, bangkit dari kegagalan, dan belajar dari pengalaman negatif. Temuan ini mengindikasikan bahwa resiliensi dapat berperan penting sebagai faktor pelindung yang memungkinkan individu tetap bertahan secara mental dan emosional, sekalipun dihadapkan pada beban kerja berat dan tingkat *burnout* yang tinggi. Dengan demikian, resiliensi berpotensi menjadi variabel *intervening* yang menjembatani atau bahkan mengurangi dampak negatif beban kerja dan *burnout* terhadap stres kerja anggota kepolisian.

Berdasarkan penelitian terdahulu dari (Dawam & Setiawan 2022 ; Jayati et al., 2021 ; Puspitasari et al., 2021 ; Budhiartini, 2021) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan beban kerja terhadap stres kerja. Berbeda halnya dengan penelitian dari Tunga et al., (2023) dan Carima (2022) yang menyatakan

beban kerja tidak mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja dalam penelitiannya. Begitu juga Muslikan & Ali (2022) dan Nainggolan (2022) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap stres kerja karyawan.

Menurut (Cindy & Halawa, 2024 ; Odini & Prasetyo, 2023 ; Astuti & Rizana, 2022 ; Pajow et al., 2020) menyatakan bahwa adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kejenuhan kerja (*burnout*) dengan stres kerja. Namun berbeda dengan hasil penelitian Rosanna et al., (2021) yang menyatakan bahwa kejenuhan kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja.

Surbakti (2023) menyatakan terdapat pengaruh negatif dan signifikan beban kerja terhadap resiliensi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Karwati (2023) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan resiliensi.

Penelitian oleh Plemmenos et al. (2023) menemukan korelasi negatif signifikan antara *burnout* dan resiliensi. Sejalan dengan penelitian Sunaryo et al. (2024) menyatakan bahwa *burnout* memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap resiliensi.

Menurut Purwanto & Sahrah (2020) menyatakan terdapat pengaruh resiliensi terhadap stres kerja. Busti et al. (2023) menyatakan resiliensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Ainia & Lely (2024) menyatakan ada hubungan negatif antara resiliensi dengan stres kerja. Tampombebu & Wijono (2022) menyatakan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja

Perbedaan hasil temuan dalam penelitian sebelumnya mengindikasikan adanya *research gap* terkait pengaruh beban kerja dan *burnout* terhadap stres kerja, serta peran resiliensi sebagai variabel *intervening*. Inkonsistensi tersebut menunjukkan perlunya penegasan kembali terhadap bukti empiris, khususnya dalam konteks pekerjaan berisiko tinggi seperti kepolisian. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan Melalui Resiliensi sebagai Variabel Intervening”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh langsung Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh langsung Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Resiliensi pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh tidak langsung Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja bila melalui Resiliensi sebagai variabel *intervening* pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu:

- 1) Menganalisis pengaruh langsung Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan.

- 2) Menganalisis pengaruh langsung Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Resiliensi pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan.
- 3) Menganalisis pengaruh tidak langsung Beban Kerja dan *Burnout* terhadap Stres Kerja bila melalui Resiliensi sebagai variabel intervening pada Anggota Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoretis

Secara teoretis, penelitian ini bertujuan untuk memperkaya khazanah keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan dinamika beban kerja dan *burnout*. Melalui integrasi teori *Job Demand-Control-Support* (JDCS) dalam memahami beban kerja, teori *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dalam mengkaji *burnout* sebagai bentuk keletihan psikologis, serta teori *Connor-Davidson Resilience Scale* (CD-RISC) dalam menjelaskan peran resiliensi, penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan teoretis mengenai hubungan antar variabel tersebut dalam mempengaruhi stres kerja, khususnya pada konteks kerja anggota kepolisian yang rentan terhadap tekanan tinggi.

1.4.2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi Kepolisian Daerah (Polda) Sumatera Selatan dalam mengelola beban kerja dan mencegah *burnout* melalui pemahaman terhadap peran resiliensi. Temuan ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam menyusun program peningkatan ketahanan mental, pelatihan manajemen stres, serta kebijakan organisasi yang mendukung

kesejahteraan psikologis anggota, guna menjaga stabilitas kinerja di bawah tekanan kerja yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adyana, Wd. N. A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 233–239. <https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jakbs/article/view/140>
- Ainia, A. N., & Lely, I. M. (2024). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dan Resiliensi Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi Universitas Yudharta Pasuruan*, 11(1), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v11i1>
- Aldino, N. H., & Franksiska, R. (2021). Examining The Impact Of Habit, Workload, And Work Environment To Work Stress On Millennial Generations. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2745–2758. <https://doi.org/10.29040/IJEBAR.V5I3.3015>
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 186–195. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Asari, A., Zulkarnaini, Z., Hartatik, H., Anam, A. C., Suparto, S., Litamahuputty, J. V., Dewadi, F. M., Prihastuty, D. R., Maswar, M., Syukrilla, W. A., Murni, N. S., & Sukwika, T. (2023). *Pengantar statistika* (p. 196). PT Mafy Media Literasi Indonesia.
- Astuti, N. R. P., & Rizana, D. (2022a). Pengaruh Job Insecurity, Job Burnout, Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Karyawan pada PT. Sinarmas Multifinance Cabang Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 4(4), 527–535. <https://doi.org/10.32639/jimmba.v4i4.143>
- Atrianah, Dimala, C. C. P., & Wulandari, C. R. (2023). Resiliensi sebagai mediator pengaruh stres kerja terhadap burnout kepada dosen dan tenaga kependidikan. *Jurnal Psikologi: Jurnal Ilmiah Fakultas Psikologi*, 10(2), 2715–6206. <https://doi.org/10.35891/jip.v10i2>
- Azzahra, S. P., Ngabidah, A. M., Fathin, A. T., & Bangun, M. F. A. (2024). Studi Literatur : Faktor-Faktor Beban Kerja Yang Mempengaruhi Stres Kerja Anggota Polisi. *Observasi : Jurnal Publikasi Ilmu Psikologi*, 2(3), 14–22. <https://doi.org/10.61132/OBSERVASI.V2I3.448>
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80. <https://doi.org/10.53690/ihj.v1i02.33>

- Budhiartini, D. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pt. Agrapersada Medan. *Juripol (Jurnal Institusi Politeknik Ganesha Medan)*, 4(2), 56–63. <https://doi.org/10.33395/JURIPOL.V4I2.11106>
- Busti, M. F., Yuliharsi, & Rivai, H. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Resiliensi terhadap Job Burnout dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 5(2), 632–640. <https://doi.org/10.37034/INFEB.V5I2.566>
- Carima, W. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan. *Schema: Journal of Psychological Research*, 7(2), 59–70. <https://doi.org/10.29313/SCHEMA.V7I2.11031>
- Cindy, & Halawa, F. A. (2024). Pengaruh Work Overload Dan Job Burnout Terhadap Stres Kerja Dimoderasi Oleh Dukungan Sosial Dan Dampaknya Terhadap. *Costing: Journal of Economic, Business and Accounting*, 7 Nomor 6. <https://journal.ipm2kpe.or.id/index.php/COSTING/article/view/12555>
- Connor, K. M., & Davidson, J. R. T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18(2), 76–82. <https://doi.org/10.1002/da.10113>
- Dawam, M., & Setiawan, I. T. (2022). Analisis Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Mempengaruhi Stres Kerja (Studi Empirik). *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen)*, 9(1), 77–88. <https://doi.org/10.36987/ECOB.V9I1.2134>
- Fajri, C., Rahman, Y. T., & Wahyudi. (2021). Membangun Kinerja Melalui Lingkungan Kondusif, Pemberian Motivasi Dan Proporsional Beban Kerja. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and, Business*, 4(1), 211–220. <https://ojsrustek.org/index.php/SJR/article/view/269>
- Fazrina, D., Irawan, D., & Mangundjaya, W. L. (2024). Stres Beban Kerja Dan Tanggung Jawab Polisi: Tinjauan Literatur. *Capitalis: Journal Of Social Sciences*, 2, 110–116.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/MANEGGIO.V3I2.5041>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS (Edisi Semb)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gidou, M., Paltayian, G., & Gavalas, D. (2020). Job burnout and job satisfaction in the banking sector; the perceptions of bank employees in Greece. *Review of Economics and Finance*, 18, 13–18. https://refpress.org/wp-content/uploads/2020/12/Dimitris-Gavalas_REF.pdf

- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Second). Thousand Oaks: SAGE.
- Halawa, S., & Surbakti, M. N. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Wijaya Riskismas Tunggal Medan. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(6), 3924–3932. <https://yripku.com/journal/index.php/msej/article/view/1221>
- Handoko. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Herianti, E. (2020). *Modul Pelatihan Metode Penelitian Kuantitatif dengan Aplikasi SmartPLS*. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
- Hermanto, K., Utami, S. F., & Indryani, T. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT. Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur. *Hexagon Jurnal Teknik Dan Sains*, 3(2), 33–39. <https://doi.org/10.36761/hexagon.v3i2.1652>
- Huwae, L. B., Rizky Hehanussa, D. G., & Latuconsina, V. Z. (2020). Pengaruh Stres Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Pulau Buru. *PAMERI: Pattimura Medical Review*, 2(2). <https://ojs3.unpatti.ac.id/index.php/pameri/article/view/2747>
- Irfad, A., Sanusi, F., & Mukhsin, Moh. (2021). Manajemen Beban Kerja, Konflik Kerja Dan Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Intervening Di PT Harapan Teknik Shipyard. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(1), 16–32. <https://doi.org/10.48181/jrbmt.v5i1.11538>
- Jayati, D. D., & Sulistyan, R. B. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan Dira Kencong. *Proceedings ...*, 4(1), 335–340.
- Karwati. (2023). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Resiliensi Perawat Rumah Sakit Kristen Ngesti Waluyo Tahun 2023* [Stikes Bethesda Yakkum Yogyakarta]. <http://repo.stikesbethesda.ac.id/id/eprint/3158>
- Khanlou, N., & Wray, R. (2014). A Whole Community Approach toward Child and Youth Resilience Promotion: A Review of Resilience Literature. *International Journal of Mental Health and Addiction*, 12(1), 64–79. <https://doi.org/10.1007/S11469-013-9470-1/FIGURES/1>
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.

- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), 341–346. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.04.002>
- Kurniati, A., & Mardianti, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Serta Dampaknya Kepada Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Produksi PT. Pupuk Kujang. *Jurnal Manajemen Fe-UB*, 9 No.1, 165–181. <https://ejournal.borobudur.ac.id/index.php/manajemen/article/view/855>
- Lara Sagitha Oadini, & Anton Prasetyo. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Job Burnout, Dan Konflik Peran Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Karyawan PT. Adhi Makmur Oenggoel Insani. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>
- Leonita, N. (2020). Determinasi Pengembangan Karier Dan Kinerja Pegawai Kompetensi Dan Beban Kerja (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(2), 155–167. <https://doi.org/10.31933/JIMT.V2I2.342>
- Makatita, B., Aponno, E. H., & Hahurya, J. J. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pt. Hasjrat Abadi Ambon. *Jurnal Administrasi Terapan*, 2(1), 8–17. <https://doi.org/10.31959/JAT.V2I1.1390>
- Marsal, Manuhung, S., & Natasya. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Desa pada Kantor Desa Tanjong Kabupaten Luwu. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Terapan*, 1(1), 31–37. <https://doi.org/10.35914/jmet.v1i1.21>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior* (pp. 351–357). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maulidya Humaira Achsan, Marwan Man Soleman, & Zulkifli. (2023). The Effect of Shift Work and Burnout on Work Stress in Ternate City Hypermart Employees. *Conference on Economic and Business Innovation (CEBI)*, 510–519. <https://doi.org/10.31328/cebi.v3i1.377>
- Mehrad, A. (2019). Importance of Job Burnout Effects on Employees' Attitude and Performance at Workplace: A Review. *International Journal For Research In Educational Studies*, 5.
- Mir'atannisa, I. M., Rusmana, N., & Budiman, N. (2019). Kemampuan adaptasi positif melalui resiliensi. *Journal of Innovative Counseling: Theory, Practice & Research*, 3(2), 70–75. <https://core.ac.uk/download/pdf/268138974.pdf>

- Muslikan, A., & Ali, H. (2022). Pengaruh Keseimbangan Kehidupan Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Stres Kerja Anggota Sat Reskrim Polres Kerinci. *Jurnal Riset Manajemen Indonesia*, 4(3).
- Muslim, D., Ilmi, Z., & Irwansyah. (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>
- Nainggolan, L. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stress Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Jakarta Kelapa Gading Barat Tahun 2021. *Indonesian Scholar Journal of Medical and Health Science*, 1(06), 213–219. <https://doi.org/10.54402/ISJMHS.V1I06.114>
- Ningrum, D. A., Fauzi, A., & Wijayanti, M. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout terhadap Turnover Intention Karyawan PT Swadaya Jaya Mandiri. *Indonesian Journal of Economics and Strategic Management (IJESM)*, 2(1). <http://journal.drafpublisher.com/index.php/ijesm/article/view/85>
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43–53. <https://doi.org/10.34312/jjom.v1i1.1742>
- Nurwiranti, & Rachmah, E. N. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi di Bagian SDM Polda Jatim. *Jurnal Psikologi Humanistik*, 8(2). <https://doi.org/10.30640/.V8I2.175>
- Odini, L., & Prasetyo, A. (2023). Pengaruh beban kerja, job burnout, dan konflik peran terhadap tingkat stres kerja pada karyawan pt. Adhi makmur oenggoel insani. *Maeswara: Jurnal Riset Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(4), 249–266. <https://doi.org/10.61132/maeswara.v1i4.105>
- Pajow, C., Kawatu, P. A. T., & Rattu, J. A. M. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 9(7). <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/31608>
- Pangestuari, I., Karyatun, S., Sultoni, R. P., Saratian, E. T. P., Hidayat, T. N., & Soelton, M. (2023). Apakah Benar Perilaku Cyberloafing Akibat Beban Kerja Dan Stres Kerja Yang Berlebihan? *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 21(2), 214–277. <https://journal.ukmc.ac.id/index.php/jkb/article/view/842>

- Permatasari, W. T., Alfira, N., Trisnawati, V., Aprilia, J., & Supriyadi, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Lembaga Kepolisian. *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12548459>
- Plemmenos, N., Vlastos, D. D., & Theofilou, P. (2023). Association of burnout syndrome with mental resilience and quality of life among workers in the public and private sectors. *Global Health Economics and Sustainability*, 1(2), 1751. <https://doi.org/10.36922/ghes.1751>
- Pratiwi, S. A., & Yuliandri, B. S. (2022). Antecedent and Result of Resilience. *Motiva: Jurnal Psikologi*, 5(1), 8–15. <http://ejournal.untag-smd.ac.id/index.php/MV/article/view/5667>
- 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>
- Puspitasari, D. A., Indriati, I. H., & Basri, A. I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8. <https://journal.actual-insight.com/index.php/investasi/article/view/38>
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and Stress Measurement in Police Officers: Literature Review and a Study With the Operational Police Stress Questionnaire. *Frontiers in Psychology*, 11, 524470. <https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.00587/XML/NLM>
- Raharja, K., & Heryanda, K. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai BPBD Kabupaten Buleleng Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 201. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.31936>
- Rizki, M., Natasha, C., Saputra, E. K., & Abriyoso, O. (2022). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8894–8899.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Perilaku Organisasi (P. P. Lestari (Ed.); 16th ed.)*. Salemba Empat.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1-22.

- Romadhoni, L. C., Asmony, T., & Suryatni, M. (2015). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Dukungan Sosial Terhadap Burnout Pustakawan Di Kota Mataram. *Khazanah Al-Hikmah : Jurnal Ilmu Perpustakaan, Informasi, Dan Kearsipan*, 3(2), 124–145. <https://doi.org/10.24252/kah.v3i2a3>
- Rosanna, S. F., Hartanti, R. I., & Indrayani, R. (2021). Hubungan Antara Faktor Individu dan Kejenuhan Dengan Stres Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Sederajat. *Ikesma: Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 17(2), 111. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v17i2.24783>
- Safitri, L., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stress kerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara (JMD)*. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/344>
- Santosa, J. Z., Rahmawati, A., & Widodo, R. W. (2023). Tingginya Beban Kerja sebagai Penyebab Stres Kerja Polisi Sabhara. *Seminar Nasional Sistem Informasi (SENASIF)*, 7, 4126-4135.
- Sarwono, J. (2012). Mengubah Data Ordinal Ke Data Interval dengan Metode Suksesif Interval (MSI). In *Statistik Terapan Aplikasi Untuk Riset Skripsi, Tesis Dan Disertasi, Menggunakan SPSS, AMOS Dan Excel* (pp. 250–259).
- Setiabudi, A., & Nurjanah, R. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan di PT Bank Central Asia TBK Kantor Cabang Utama Depok. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 19, 1–10. <https://doi.org/10.5281/zenodo>
- Setiani, R., & Novitasari, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Karyawan Di Puskesmas Kasihan 1 Bantul. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 3(1). <https://doi.org/10.32477/jrabi.v3i1.685>
- Simanulang, H. G. F., & Wijono, S. (2023). Burnout Pegawai dalam Perspektif Resiliensi Psikologis di Badan Kepegawaian & Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Impresi Indonesia*, 2(3), 246–250. <https://doi.org/10.58344/JII.V2I3.2257>
- Sitanggang, P. H., & Ikhrum, M. A. D. (2020). Pengaruh Work-Life Balance Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja (Studi Pada Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kota Kediri Jawa Timur). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*, 9(2). <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7387>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sunaryo, Ardiani, W., & Tarmiati, E. (2024). Dampak Burnout Terhadap Well-Being Di Mediasi Resilience (Studi Pada Dosen Swasta Di Kota Medan). *Jurnal Akuntansi*,

Manajemen Dan Ilmu Manajemen, 5(1).
<http://journal.cattleyadf.org/index.php/Jasmien/article/view/911>

Surbakti, P. E. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Resiliensi Karyawan Di Pt. Bina San Prima (Bsp) Medan* [Universitas Negeri Medan].
<https://digilib.unimed.ac.id/id/eprint/56618/>

Suryani, N. K., & Yoga, G. A. D. M. (2018). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Jurnal Widya Manajemen*, 1(1).
<https://ejournal.unhi.ac.id/index.php/widyamanajemen/article/view/209>

Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). The Effect Of Workload And Work Environment On Job Stress And Its Impact On The Performance Of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI).
<https://doi.org/10.31364/SCIRJ/v7.i6.2019.P0619661>

Sylvy, Goh, T. S., Subiantoro, N., & Syawaluddin. (2022). Pengaruh Konflik, Beban Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan PT Multi Lorus Technology. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(4), 2463–2472.
<https://doi.org/10.37385/MSEJ.V3I4.868>

Tampombebu, A. T. V., & Wijono, S. (2022). Resiliensi dan Stres Kerja pada Karyawan yang Bekerja di Masa Pandemi Covid-19. *Bulletin of Counseling and Psychotherapy*.
<https://doi.org/10.51214/bocp.v4i2.195>

Taormina, R. J. (2015). Adult Personal Resilience: A New Theory, New Measure, and Practical Implications. *Psychological Thought*, 8(1), 35–46.
<https://doi.org/10.5964/psyc.v8i1.126>

Tungka, J. S., Taroreh, R. N., & Lintong, D. C. A. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi Karyawan dan profesionalisme terhadap Stres Kerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 11(4), 71–82.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/52610>

Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Jawa Timur: CV. Penerbit Qiara Media.

Wahyuni, T. D., Prayekti, P., & Subiyanto, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja Burnout dan Konflik Kerja terhadap Stres Kerja Karyawan PT DM Baru Retailindo. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 5(6), 3104–3119.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v5i6.2902>

- Wardhani, U. C., Muchtar, R. S. U., & Farhiyani, A. (2020). Hubungan Stres Kerja dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit X Kota Batam. *Jurnal Amanah Kesehatan*, 2(1), 83–97. <https://doi.org/10.55866/JAK.V2I1.48>
- Waty, E., Anggraeni, A., Apriani, A., Ibrahim, H., & Sari, A. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis: Teori & Panduan Praktis dalam Penelitian Bisnis*. PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wirawan, R. P. E. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Melalui Work Life Balance (Studi Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kota Pasuruan). *Sibatik Journal: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(10), 2169–2180. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i10.319>
- Yertas, M. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Guru Pada SMK Negeri I Kabupaten Manokwari. *Journal of Management and BusinessAccounting*, 2(1), 01–12. <https://www.jmbaina.id/index.php/jmba/article/view/24>
- Yuli Asih, G., Hardani Widhiastuti, Ms., & Rusmalia Dewi, P. (2018). *Stres kerja*. <http://repository.usm.ac.id/files/bookusm/F013/20190627091334-STRESS-KERJA.pdf>