

# HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN KONFLIK PERAN GANDA DENGAN STRES KERJA ANGGOTA POLISI WANITA POLRESTA SURAKARTA

Satria Trimarda Agustiansyah<sup>1)</sup>, Achmad Dwityanto<sup>2)</sup>

Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Muhammadiyah Surakarta

## Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah institusi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan, menjaga ketertiban dan keamanan, serta menegakkan hukum di masyarakat. Anggota polisi diharuskan bersikap tegas, etis, profesional, dan konsisten dalam melaksanakan tugas mereka. Mereka juga diharapkan selalu siap siaga selama 24 jam sehari. Kondisi ini dapat memicu stres kerja pada anggota polisi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan stres pada anggota polisi wanita polresta surakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan anggota aktif polresta surakarta dengan jumlah 90 populasi. Dalam penelitian ini memiliki sampel 83 orang dengan kriteria yaitu anggota polisi wanita aktif dan yang sudah menikah. Hasil yang didapatkan pada penelitian ini terdapat hubungan positif antara beban kerja dan konflik peran ganda dengan stress dengan nilai R square sebesar 30% dengan sumbangan efektif beban kerja sebesar 9,369 dan sumbangan efektif pada konflik peran ganda sebesar 20.635. Berdasarkan hasil uji hipotesis diketahui bahwa nilai signifikansi untuk beban kerja (x1) dan konflik peran ganda (x2) terhadap stres kerja (y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  serta nilai f hitung  $17.159 >$  nilai f tabel 3,10. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja (x1) dan konflik peran ganda (x2) terhadap stres kerja (y) secara signifikan.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Konflik Peran Ganda, Stres Kerja

## Abstract

*The Indonesian National Police is an institution responsible for providing services, maintaining order and security, and enforcing the law in society. Police members are required to be firm, ethical, professional, and consistent in carrying out their duties. They are also expected to always be on standby 24 hours a day. This condition can trigger work stress in police members. The purpose of this study was to determine the relationship between workload and dual roles with stress in female police members of the Surakarta Police. This study used a quantitative correlational method. The population used in this study were active members of the Surakarta Police with a total population of 90. In this study, a sample of 83 people with the criteria of active female police members and those who were married. The results obtained in this study showed a positive relationship between workload and dual role conflict with stress with an R square value of 30% with an effective contribution of workload of 9.369 and an effective contribution to dual role conflict of 20.635. Based on the results of the hypothesis test, it is known that the significance value for workload (x1) and dual role conflict (x2) on work stress (y) is  $0.000 < 0.05$  and the calculated f value is  $17.159 >$  f table value 3.10. This proves that there is a significant influence of workload (x1) and dual role conflict (x2) on work stress (y).*

**Keywords:** Workload, Multiple Role Conflict, Work Stres

## 1. PENDAHULUAN

Polri, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah institusi yang bertugas memberikan pelayanan, menjaga ketertiban dan keamanan, serta menegakkan hukum di masyarakat. Anggota Polri dituntut untuk bertindak tegas, etis, profesional, dan konsisten dalam menjalankan tugas. Mereka juga harus selalu siap siaga 24 jam sehari, bahkan di luar jam kerja, mereka harus siap bertugas kapan saja jika diperlukan atau diperintahkan oleh atasan. Kondisi ini berpotensi menimbulkan stres kerja bagi anggota Polri. Terdapat dua jenis anggota Polri, yaitu polisi laki-laki dan polisi wanita (Polwan). Polwan memiliki tugas dan tanggung jawab yang setara dengan polisi laki-laki, sebagaimana diatur dalam UU Kepolisian No. 2 Tahun 2002 Pasal 13, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Namun, terdapat kebijakan tertentu yang secara khusus diterapkan bagi Polwan.

Menurut data penelitian oleh Santosa (2023), di antara anggota Shabara, terdapat 2 orang (3,3%) yang mengalami stres kerja dalam kategori tinggi, 40 orang (66,7%) dalam kategori sedang, dan 18 orang (30%) dalam kategori rendah. Penelitian lain oleh Winarni (2021) menunjukkan bahwa dari subjek yang diteliti, 3 orang (7,90%) cenderung mengalami stres kerja sedang, 33 orang (86,84%) mengalami stres kerja tinggi, dan 2 orang (5,26%) berada dalam kategori stres kerja sangat tinggi. Dan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 13 September 2024 menunjukkan bahwa polisi wanita di Polresta Surakarta mengalami stres kerja yang dipicu oleh beberapa faktor, termasuk beban kerja berlebih dan kesulitan memisahkan peran antara keluarga dan pekerjaan. Berdasarkan wawancara awal ini, stres kerja yang dialami polisi wanita juga berhubungan dengan beberapa aspek stres, yaitu: 1) Aspek Fisiologis : Polisi wanita di Polresta Surakarta melaporkan rasa lelah setelah bekerja dan kesulitan tidur saat menghadapi tuntutan pekerjaan dari kantor, menunjukkan tanda-tanda stres kerja dari aspek fisiologis, 2) Aspek Psikologis: Beberapa polisi wanita mengungkapkan bahwa mereka sering merasa mudah emosional, seperti cepat marah dan kesal, setelah bekerja sebagai akibat dari tekanan yang mereka hadapi di tempat kerja. 3) Aspek Perilaku : Beban kerja di kantor membuat mereka merasa sulit membagi waktu dan peran antara pekerjaan dan rumah tangga. Hal ini berdampak pada perilaku emosional yang terbawa hingga ke rumah, terutama setelah menghadapi tekanan kerja. Stres kerja dapat dialami oleh karyawan dan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Stres ini timbul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk menanganinya. Dampaknya dapat mengurangi efektivitas kerja dan menghalangi pencapaian performa optimal. Bagi anggota Polri, yang memiliki tanggung jawab besar dan harus siap 24 jam dalam segala situasi, stres kerja yang berlebihan dapat berdampak buruk, baik bagi individu maupun organisasi.

Stres kerja, atau stres terkait pekerjaan, adalah kondisi di mana aspek-aspek tertentu dari lingkungan kerja dinilai membahayakan kesehatan psikologis atau fisik, atau meningkatkan risiko

kesehatan, seperti yang dijelaskan oleh Beehr (2014). Stres kerja memiliki tiga aspek utama, yaitu: 1) Aspek Fisiologis: Respons tubuh terhadap stres, seperti peningkatan detak jantung, tekanan darah, dan kesulitan tidur, 2) Aspek Psikologis atau Emosional: Respons emosional yang mencakup kecemasan, mudah marah, kehilangan motivasi, serta penurunan kepercayaan diri, 3) Aspek Perilaku: Respons perilaku yang terlihat dalam tindakan, seperti penundaan pekerjaan (prokrastinasi), melemahnya hubungan interpersonal, dan perubahan pola makan. Menurut Beehr (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja meliputi faktor waktu, karakteristik individu, dan aspek-aspek dalam organisasi.

Stres kerja juga dapat diperparah jika individu memiliki beban kerja yang berlebih. beban kerja menurut Gawron (2008) mencakup berbagai tuntutan tugas, upaya yang dilakukan, serta aktivitas atau hasil yang dicapai. Menurut Gawron (2008), beban kerja terdiri dari beberapa aspek, yaitu: 1. Aspek Beban Mental, merujuk pada beban yang dirasakan melalui aktivitas mental yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Beban kerja mental dapat diukur dari besarnya aktivitas mental yang diperlukan untuk berkonsentrasi, mengetahui masalah, mengatasi hal yang tak terduga, dan membuat keputusan terkait pekerjaan secara cepat. 2. Aspek Beban Fisik: yaitu beban yang dirasakan oleh fisik seseorang. Beban ini dapat diukur dari seringnya kekuatan fisik yang digunakan untuk kegiatan. 3. Aspek Waktu merupakan aspek penting dalam pembentukan beban kerja, yaitu target yang harus dicapai dalam waktu tertentu. Faktor yang mempengaruhi beban kerja menurut Gawron, 2008 adalah: faktor individu (kemampuan, keterampilan, Kesehatan, motivasi), faktor lingkungan kerja (kenyamanan, peralatan dan teknologi), faktor organisasi (tuntutan tugas, waktu, peran dan tanggung jawab), faktor sosial (dukungan sosial, hubungan interpersonal), dan faktor psikologis (stres, persepsi terhadap tugas). Beban kerja yang tinggi biasanya berkorelasi positif dengan peningkatan stres kerja karyawan (Riznanda & Kusumadewi, 2023). Oleh karena itu, beban kerja juga merupakan salah satu faktor eksternal yang dapat menyebabkan stres pada seseorang. Beban kerja yang terlalu tinggi bisa menjadi sumber ketegangan mental dan perilaku stres kerja karyawan.

Selain beban kerja, konflik peran ganda juga menjadi salah satu sumbangan pengaruh terhadap tingkat stres. Hal ini dikarenakan peran ganda erat berkaitan dengan konflik yang timbul dari adanya tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga yang tidak mudah untuk diseimbangkan dalam pemenuhan tuntutannya. Tingginya tuntutan menyeimbangkan peran ganda yang dimiliki, akan berpengaruh dalam meningkatkan stres kerja karyawan (Maulidya et al., 2021). Oleh karena itu, peran ganda yang dijalankan seseorang dimungkinkan menjadi penyebab munculnya perilaku stres pada diri seseorang. Kesulitan untuk menyeimbangkan tanggung jawab, tugas, serta berbagai pekerjaan dalam peran ganda, akan menyebabkan ketidakstabilan mental seseorang dan berdampak pada munculnya stres kerja.

Konflik peran ganda adalah kondisi di mana seseorang menjalankan lebih dari satu peran dalam kehidupan sehari-hari, terutama ketika peran-peran tersebut memiliki tuntutan dan harapan yang berbeda atau bahkan bertentangan. Peran ganda sering kali terjadi pada individu yang harus mengelola tanggung jawab profesional dan pribadi secara bersamaan (Pleck dkk, 1980). Aspek Peran Ganda meliputi: 1. *Family Interference with Work* (FIW): Tekanan waktu yang terkait dengan keanggotaan dalam satu peran terjadi kemungkinan secara fisik tidak memenuhi ekspektasi yang timbul dari peran lain. Ketika masalah dari pekerjaan terbawa hingga ke rumah, hal ini dapat mengganggu hubungan dan kewajiban dalam keluarga. Bentuk konflik peran ganda ini terjadi karena tuntutan peran dalam keluarga yang membuat individu harus mencurahkan waktunya untuk keluarga. 2. *Work Interference with Family* (WIF): Tekanan juga dapat menyebabkan tidak terkontrolnya dengan satu peran bahkan ketika individu secara fisik terdorong untuk memenuhi tuntutan peran lainnya. Ketika masalah yang terjadi dalam keluarga terbawa hingga ke tempat kerja, hal ini menyebabkan kurangnya tugas tugas yang terselesaikan dengan baik. adapun faktor Peran Ganda yaitu: Konflik Berbasis Waktu: Jumlah Jam Kerja, Jadwal Kerja yang Tidak Fleksibel, Perjalanan Kerja, Konflik Berbasis Tekanan: Tekanan dari Pekerjaan, Tekanan dari Keluarga, Konflik Berbasis Perilaku: Perilaku yang Diharapkan di Pekerjaan, Perilaku yang Diharapkan di Keluarga. Anggota Polri memiliki peran ganda, yaitu sebagai pengayom masyarakat dan sebagai anggota rumah tangga. Oleh karena itu, mereka harus menghadapi dua tanggung jawab penting dan berat: berhasil sebagai polisi yang melindungi masyarakat dan sebagai anggota keluarga yang sukses dalam mengelola rumah tangga (Yurendra & Rasyidah, 2019).

Secara keseluruhan, beban kerja dan konflik peran ganda merupakan faktor signifikan yang berkontribusi pada stres kerja. Peningkatan beban kerja dan konflik peran ganda cenderung meningkatkan tingkat stres pada anggota Polri, sedangkan beban kerja sedikit dan minimnya konflik peran ganda dapat menurunkan tingkat stres kerja.

Penelitian sebelumnya tentang stres kerja pada anggota Polri yang menjadi dasar penelitian ini, seperti yang ditunjukkan dalam karya Santosa (2023) berjudul "Tingginya Beban Kerja sebagai Penyebab Stres Kerja Polisi Sabhara," menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada anggota Sabhara Polres Batu, mencapai tingkat 83,5%. Penelitian oleh Winarni (2022) dalam "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Polisi Fungsi Reserse Di Salatiga" juga mengidentifikasi adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada polisi reserse, dengan skor rata-rata stres kerja sebesar 36,32%, yang tergolong tinggi, mengindikasikan pengaruh besar dari beban kerja pada stres yang dialami. Penelitian lain oleh Utari (2024) berjudul "Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Polisi Wanita Yang Sudah Menikah di Wilkum Polda Sumsel" menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara konflik peran ganda dan stres

kerja pada polisi wanita menikah di wilayah Polda Sumsel, sebesar 29,0%. Selain itu, penelitian oleh Mustika & Ali (2022) menunjukkan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja anggota Sat Reskrim Polres Kerinci.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti merumuskan pertanyaan penelitian: "Apakah ada hubungan antara beban kerja dan peran ganda dengan stres kerja pada anggota Polri?" Adapun tujuan penelitian ini adalah: 1) mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta, 2) mengetahui hubungan antara peran ganda dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta, dan 3) mengetahui hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta. Hipotesis yang diajukan adalah: H1: Terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta. H2: Terdapat hubungan positif antara peran ganda dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta. H3: Terdapat hubungan antara beban kerja, peran ganda, dan stres kerja pada anggota polisi wanita Polresta Surakarta.

## **2. METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Metode korelasional bertujuan untuk menyelidiki bagaimana variasi dalam satu variabel berkaitan dengan variasi dalam variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi (Azwar, 2007). Dalam penelitian ini, stres kerja merupakan variabel dependen, beban kerja dan konflik peran ganda berfungsi sebagai variabel independen. Populasi penelitian ini terdiri dari anggota aktif Polresta Surakarta dengan total 90 orang. Sampel penelitian diambil sebanyak 83 orang. Teknik yang digunakan adalah purposive sampling non-probability, yang memilih partisipan berdasarkan kriteria yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria dalam penelitian ini adalah anggota polisi wanita yang aktif bertugas dan sudah menikah.

Dalam penelitian ini, alat ukur yang digunakan meliputi skala beban kerja, skala konflik peran ganda, dan skala stres kerja. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dan disebarluaskan melalui media Google Form dengan menggunakan skala Likert sebagai instrumen pengukurannya, yang terdiri dari item pernyataan yang favorable dan unfavorable pada aspek-aspek variabel yang akan diteliti. Skala Likert ini memiliki empat pilihan jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS) Azwar (2007).

### **2.1 Skala Stres Kerja**

Dalam skala ini disusun berdasarkan aspek-aspek stres kerja menurut Beehr (2014) yaitu psikologis, fisiologis, perilaku dengan 24 item pertanyaan.

No	Aspek stres kerja	Indikator	Item	
			favorable	unfavorable
1	Psikologis	Peningkatan detak jantung	2	11
		Peningkatan tekanan darah	3	15
		Gangguan tidur	6	13
2	Fisiologis	Kecemasan berlebihan	20,7	24,16
		Mudah tersinggung	17	22
		Penurunan motivasi	12	19
		Penurunan kepercayaan diri	10	14
3	Perilaku	Prokrastinasi	21	8
		Melemahnya hubungan interpersonal	18	23
		Perubahan pola makan	4,9	5,1
Total			12	12

*tabel 1. Skala Stres Kerja*

## 2.2 Skala Beban Kerja

Skala ini disusun menjadi skala likert dengan berdasarkan aspek-aspek beban kerja menurut Gawron (2008) yaitu beban mental, beban fisik, beban waktu dengan total 18 item.

No	Aspek	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
1	Beban mental	Konsentrasi	3,15	12,17
		Mengetahui masalah	10	13
		Mengatasi hal tak terduga	2	14
		Membuat Keputusan	1,7	11,8
2	Beban fisik	Kekuatan fisik	9,16	5,18
3	Beban waktu	Target yang dicapai	6	4
Total			9	9

*Tabel 2. Skala Beban Kerja*

### 2.3 Skala Peran Ganda

Skala ini disusun menjadi skala likert dengan berdasarkan aspek-aspek beban kerja polisi menurut Pleck dkk (1980) yaitu family interference with work dan work interference with family dengan jumlah 16 item.

No	Aspek Peran Ganda	Indikator	Item	
			Favorable	Unfavorable
1	<i>Family Interference with Work</i>	Membawa urusan rumah tangga ke kantor	11,14,4,6	15,1,3,5
2	<i>Work Interference with Family</i>	Membawa urusan kantor ke rumah tangga	16,13,12,10	2,9,7,8
Total			8	8

Tabel 3. Skala Konflik Peran Ganda

Skala Stres Kerja setelah dilaksanakan *expert judgement* dari 24 aitem berdasarkan perhitungan menggunakan *Formula Aiken's* skala stres kerja memiliki rentang skor validitas adalah 0,8-1, dan pada skala beban kerja memiliki nilai rentang skor validitas adalah 0,83 - 1, kemudian pada skala konflik peran ganda memiliki nilai rentang skor validitas adalah 0,8 - 1. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh hasil reliabilitas pada skala stres kerja sebesar 0,943, Skala beban kerja sebesar 0,963, skala konflik peran ganda sebesar 0,909. Oleh karena itu skala tersebut dapat dikatakan reliabel. Pengolahan data yang digunakan oleh penelitian ini adalah menggunakan metode analisis data dengan analisis regresi linier berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independent (X) yaitu beban kerja dan konflik peran ganda yang ada di dalam penelitian dengan variabel dependen (Y) yaitu stres kerja.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 UJI ASUMSI

Uji Asumsi	Nilai	Syarat	Keterangan
Normalitas	0,513	$p > 0,05$	Normal

Heteroskedastisitas Beban Kerja	0,220	$p > 0,05$	Tidak terjadi heteroskeditas
Heteroskedastisitas Konflik Peran Ganda	0,269	$p > 0,05$	Tidak terjadi heteroskeditas
Linearitas Beban Kerja	0,001	$P < 0,05$	Linear
Linearitas Konflik Peran Ganda	0,000	$P < 0,05$	Linear
Multikolinearitas Beban Kerja	Tolerance = 0,990 VIF = 1,011	$T \geq 0,10$ $VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas
Multikolinearitas Konflik Peran Ganda	Tolerance = 0,990 VIF = 1,011	$T \geq 0,10$ $VIF < 10$	Tidak terjadi multikolinearitas

*Tabel 4 hasil Uji Asumsi Klasik*

Berdasarkan hasil uji normalitas *Kolmogrov-smirnov* dengan responden berjumlah 83 polisi Wanita Polresta Surakarta, menunjukkan bahwa tabel hasil tersebut diketahui bahwa variable stres kerja, beban kerja, dan konflik peran ganda memperoleh nilai signifikansi = 0,513 ( $p > 0,05$ ). Dapat disimpulkan bahwa variable stres kerja, beban kerja, dan konflik peran ganda memiliki data yang terdistribusi dengan normal.

Berdasarkan hasil uji glejser terdapat nilai sig beban kerja sebesar 0.220  $> 0.05$  dan nilai sig konflik peran ganda sebesar 0.269  $> 0.05$  maka dapat dinyatakan data tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan uji linearitas melalui *Anova table Deviation from linearity* didapatkan hasil stres kerja (Y) dengan variabel beban kerja (X1) adalah 0,001 ( $p < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja (Y) dengan variabel beban kerja (X1) memiliki hubungan linear secara signifikan. Kemudian pada nilai signifikansi dari linearity variabel Stres kerja (Y) dengan variabel konflik peran ganda (X2) adalah 0,000 ( $p < 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan variabel konflik peran ganda memiliki hubungan linear secara signifikan.

Berdasarkan tabel diketahui bahwa nilai VIF Variabel beban kerja (X1) dan variabel Konflik peran ganda (X2) adalah (1.011) Dibawah atau  $< 10$ . Dan nilai tolerance value (0,990)  $> 0,1$  maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

### 3.2 UJI HIPOTESIS

Hipotesis	Hasil Uji	Sig	Keterangan
Hipotesis mayor	17.156	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis minor 1	14.556	0,000	Hipotesis diterima
Hipotesis minor 2	3.479	0,001	Hipotesis diterima

*Tabel 5 Uji Hipotesis*

Pada hasil uji f hipotesis diketahui nilai signifikansi untuk beban kerja (X1) dan Konflik peran ganda (X2) terhadap stres kerja (Y) adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Nilai F hitung 17.159  $>$  nilai F tabel 3,10. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh beban kerja (X1) dan Konflik peran ganda (X2) terhadap stres kerja (Y) secara signifikan.

Sesuai dengan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh beban kerja (X1) terhadap Stres kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung 17.556  $>$  nilai t tabel 1,990. Maka artinya terdapat pengaruh beban kerja (X1) terhadap Stres kerja (Y) secara signifikan.

Sesuai dengan tabel hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Konflik peran ganda (X2) terhadap Stres kerja (Y) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung 3.479  $>$  nilai t tabel 1,990. Maka artinya terdapat pengaruh konflik peran ganda (X2) terhadap Stres kerja (Y) secara signifikan.

### 3.3 KATEGORISASI

Variabel	SR	R	S	T	ST
Stres Kerja	0%	58% RE : 42,24	36%	6%	0%
Beban Kerja	3%	85% RE : 37,18	12%	0%	0%
Konflik Peran Ganda	0%	58% RE : 35,56	36%	6%	0%

*Tabel 6 Kategorisasi*

Berdasarkan data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 6% polisi Wanita polresta Surakarta mengalami stres kerja yang tinggi, 36% dengan Tingkat stres kerja sedang, 58% dengan tingkat stres kerja rendah dengan rerata empirik 42,24 dengan kategori rendah.

Berdasarkan data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 3% polisi Wanita polresta Surakarta mendapatkan Tingkat beban kerja yang sangat rendah, 85% dengan Tingkat beban kerja rendah, 12% dengan Tingkat beban kerja sedang dengan rerata empirik 37,18 dalam kategori rendah.

Berdasarkan data tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa 6% polisi wanita polresta surakarta dengan Tingkat konflik peran ganda tinggi, 36% dengan Tingkat konflik peran ganda sedang, 58% dengan Tingkat konflik peran ganda rendah dengan rerata empirik 35,56 dalam kategori rendah.

### 3.4 SUMBANGAN EFEKTIF

Variabel	Koefisien Regresi (beta)	Koefisien Korelasi	R Square	SE
Beban kerja	0,256	0,366	30.0	9.369%
Konflik peran ganda	0,422	0,489		20.635%

*Tabel 7 Sumbangan Efektif*

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja (X1) dan konflik peran ganda (X2) memiliki kontribusi efektif terhadap variabel stres kerja (Y) sebesar R square = 30%. Pada kolom R Square menunjukkan 30.0, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel bebas beban kerja dan konflik peran ganda berpengaruh 30% terhadap variabel terikat stres kerja. Variabel konflik peran ganda mempunyai pengaruh yang lebih besar yaitu 20,635% dan variabel beban kerja berpengaruh 9,369%.

## 4. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan pada penelitian ini terdapat hubungan beban kerja dan konflik peran ganda dengan stress kerja pada anggota polisi wanita di Polresta Surakarta. Terdapat hubungan beban kerja dengan stress kerja anggota polisi wanita polresta surakarta, terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja anggota polisi wanita di polresta Surakarta.

Melalui hal ini peneliti menyarankan kepada anggota polisi wanita bahwa stress kerja juga dapat dicegah dengan cara manajemen waktu yang baik, istirahat yang cukup, membangun hubungan positif antar anggota, dan menjaga kesehatan fisik maupun mental sehingga anggota polisi wanita tetap

bisa mengelola tuntutan pekerjaan dan menjaga antara kesehatan mental dan produktivitas kerja. Kemudian pada konflik peran ganda juga dapat dicegah dengan cara mengkomunikasikan dengan jelas antara dua pihak, berlatih fleksibilitas dalam mengelola peran, mencari dukungan sosial dari anggota keluarga maupun teman sehingga dapat menyeimbangkan tanggung jawab tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Saran untuk instansi, peneliti menyarankan agar pihak instansi memperhatikan kesejahteraan, kesehatan, dan kemakmuran para anggota agar para anggota dapat menjaga kesehatan mental dan emosional mereka serta meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Saran untuk peneliti selanjutnya sebaiknya dilakukan lebih mendalam terkait faktor faktor lainnya yang dapat mempengaruhi tingkat stres kerja anggota polisi wanita agar memperoleh hasil penelitian yang lebih baik dan lebih lengkap.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Analalaki, A. M., Abas, M., & Pambudhi, Y. A. (2022). Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Satreskrim. *Jurnal Sublimapsi*, 3(2), 150–161.
- Anggraeny, Y., Saleh, L. M., Thamrin, Y., Wahyu, A., & Ibrahim, E. (2024). The Effect of Workload, Dual Role Conflict and Job Stres on the Performance of Female Lecturers at X University. *Journal of Law and Sustainable Development*, 12(1), e3193-e3193.
- Azwar, S. MA. (2007). Metode penelitian. Pustaka Pelajar.
- Beehr, Terry A. (2014). *Psychological Stres In The Workplace*. Routledge.
- Budiastuti, Dr. D., & Bandur, A. Ph. D. (2018). Validitas dan reliabilitas penelitian (1st ed.). Penerbit Mitra Wacana Media.
- Gawron, Valerie J. 2008. *Human Performance, Workload, and Situational Awareness Measures Handbook*. New York: CRC Press Taylor and Francis Group.
- Harkina, P., Junaidi, J., Supriyati, S., & Sari, M. P. (2020). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Wanita Yang Sudah Menikah Di Universitas Malahayati Bandar Lampung. *Jurnal Medika Malahayati*, 4(4), 321–327.
- Ismiati, N. (2020). Pengaruh konflik peran ganda dan stres kerja terhadap kinerja polisi wanita di Polresta Padang.
- Markuwati, D., Rahardjo, P., & Setyawati, R. (2015). Konflik peran ganda stres kerja pada anggota polisi wanita (polwan). *Psycho idea*, 13(1).
- Maulidya, G., R, S. A., Putri, S. A. I., Riano, G., & Ismoyo, I. (2021). Analisa Hubungan Peran Ganda Wara Terhadap Stres Kerja Sebagai Pendidik Dan Tenaga Kependidikan AAU Dalam Era Society 5.0. *Prosiding Seminar Nasional Sains Teknologi Dan Inovasi Indonesia (SENASTINDO)*, 3(November), 357–368.
- Mustika, A., & Ali, H. (2022). E-ISSN : 2723-1305 Effect Work Life Balance , Workload And Role Conflict On Work Stres For. 4(3).
- Nugrahini, L. (2014). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Di Polresta Surakarta (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Riznanda, W. M., & Kusumadewi, D. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Divisi Produksi. *Character : Jurnal Penelitian Psikologi*, 10(03), 792–804.

- Safitri, H. U. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(2), 174.
- Santosa, J. Z., Rahmawati, A., Widodo, R. W., & Psikologi, P. S. (2023). Tingginya Beban Kerja Sebagai Penyebab Stres Kerja Polisi Sabhara. *September*, 4126–4135.
- Setia, D. W. (2023). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polri
- Siswatiningsih, T., & Wening, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Polisi Wanita Di Polresta Yogyakarta. *Akmenika: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 18(1).
- Sugiyono, Prof. D. (2007). *Statistika untuk penelitian* (Mp. Dra. Endang Mulyaningsih, Ed.; 12th ed.). Alfabeta Bandung.
- Suharsono, Y., & Istiqomah. (2014). Validitas dan Reliabilitas Skala Self-Efficacy. 144–151.
- Supratiknya, A. (2014). *Pengukuran Psikologis* (1st ed.). Universitas Sanata Dharma.
- The John J. Wright Library. (1981). *Organizational Stres: Studies In Role Conflict And Ambiguity*. John Wiley & Sons, Inc.
- Utari, C., & Arisandy, D. (2024). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Polisi Wanita Yang Sudah Menikah Di Wilkum Polda Sumsel. *Jurnal Social Library*, 4(1),
- Valerie J. Gawron. (2008). *Human Performance, Workload, And Situational Awareness Measures Handbook* (2nd Ed.). Crc Press Is An Imprint Of Taylor & Francis Group. <https://doi.org/978-1-4200-6449-0>
- Winarni. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Polisi Fungsi Reserse Di Salatiga.
- Yurendra, M. P., & Rasyidah. (2019). Peran Ganda Polisi Wanita Terhadap Tuntutan Karir dan Kebutuhan Keluarga Studi Kasus Polisi Wanita Polda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 4(2), 1–10.