



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 4 Tahun 2025 Page 8467-8480

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Polisi Wanita (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka

Muh. Arizki Alifian^{1✉}, Ismanto², Hanif Kurniadi³

Universitas Sembilanbelas November Kolaka

Email: Arizkialifian@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Polisi Wanita (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka. Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan menggunakan kuesioner sebagai instrumennya. Populasi pada penelitian ini adalah 30 Polisi Wanita yang berada di jajaran Polres Kolaka Kabupaten Kolaka dan diambil sebanyak 30 responden dengan menggunakan teknik Sensus yaitu peneliti dapat meneliti seluruh elemen populasi. Teknik pengambilan data yaitu data primer dan data sekunder. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan teknik analisis PLS melalui software Smart Pls. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan T-Hitung atau T-Statistik yaitu 1,139 lebih rendah dari rule of thumb yang digunakan yaitu 1,64 dan Beban Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja karena nilai T-Hitung atau T-Statistik yaitu 2.250 lebih tinggi dari rule of thumb yang digunakan yaitu 1,64. Maka variabel Work Family Conflict dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja sebesar 36 %.

Kata Kunci: *Work Family Conflict, Beban Kerja, Stres Kerja, Partial Least Square (PLS).*

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of Work Family Conflict and Workload on Work Stress of Female Police (POLWAN) in the Kolaka Police. This study is a survey study using a questionnaire as its instrument. The population in this study was 30 female police officers in the Kolaka Police, Kolaka Regency and 30 respondents were taken using the Census technique, namely researchers can examine all elements of the population. Data collection techniques are primary data and secondary data. The data obtained were analyzed using the PLS analysis technique through Smart PLS software. The results of this study indicate that Work Family Conflict has a positive but not significant effect on Work Stress. This is evidenced by the T-Count or T-Statistic, which is 1.139, lower than the rule of thumb used, which is 1.64 and Workload also has a positive and significant effect on Work Stress because the T-Count or T-Statistic value of 2,250 is higher than the rule of thumb used, which is 1.64. So the variables Work Family Conflict and Workload have a positive and significant effect on Work Stress by 36%.

Keywords: *Work Family Conflict, Workload, Work Stress, Partial Least Square (PLS).*

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia yang optimal merupakan hal yang vital bagi organisasi. Sumber daya manusia saat ini merupakan aset yang sangat penting bagi organisasi (Anugrah, 2019). Dalam perkembangan saat ini banyak tantangan yang dihadapi organisasi. Oleh karena, setiap organisasi harus berusaha untuk mengembangkan potensi dan kualitas sumber daya manusia (Pratama, 2021). Sumber daya manusia yang tidak berkualitas akan memberikan dampak yang tidak optimal bagi kelangsungan organisasi (Anugrah, 2019). Sehingga organisasi perlu memperhatikan dan menjaga kinerja sumber daya manusia. Dalam memastikan kinerja yang optimal tersebut organisasi tidak hanya fokus terhadap kesejahteraan financial individu tetapi juga, kinerja mencerminkan sejauh mana seseorang dapat menghasilkan hasil yang memuaskan dalam konteks pekerjaan atau profesi yang mereka geluti yaitu Kepuasan Kerja (Muslim et al, 2023).

Kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena dapat mendukung tumbuhnya produktifitas dan menciptakan keadaan positif maupun negatif pada lingkungan kerja dalam perusahaan (Isnani, 2018). Buhali & Margaretha (2013) menjelaskan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, maka kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau

tidak puas dalam bekerja.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang tidak menyenangkan yang menekan diri dari jiwa seseorang di luar batas kemampuan, jika dibiarkan tanpa ada solusi akan berdampak pada kesehatan serta berdampak terhadap kinerjanya (Vira Sani Putri & Sary, 2020). Semakin besar tekanan yang diterima seseorang maka akan lebih mudah depresi sehingga mengalami stres. Tekanan yang diterima seseorang biasanya muncul akibat desakan dalam pekerjaan dan keluarga yang berpotensi menimbulkan konflik satu sama lain (Olivia, 2020). Konflik yang ditimbulkan ketika tuntutan di dalam pekerjaan maupun didalam keluarganya disebut dengan Work Family Conflict.

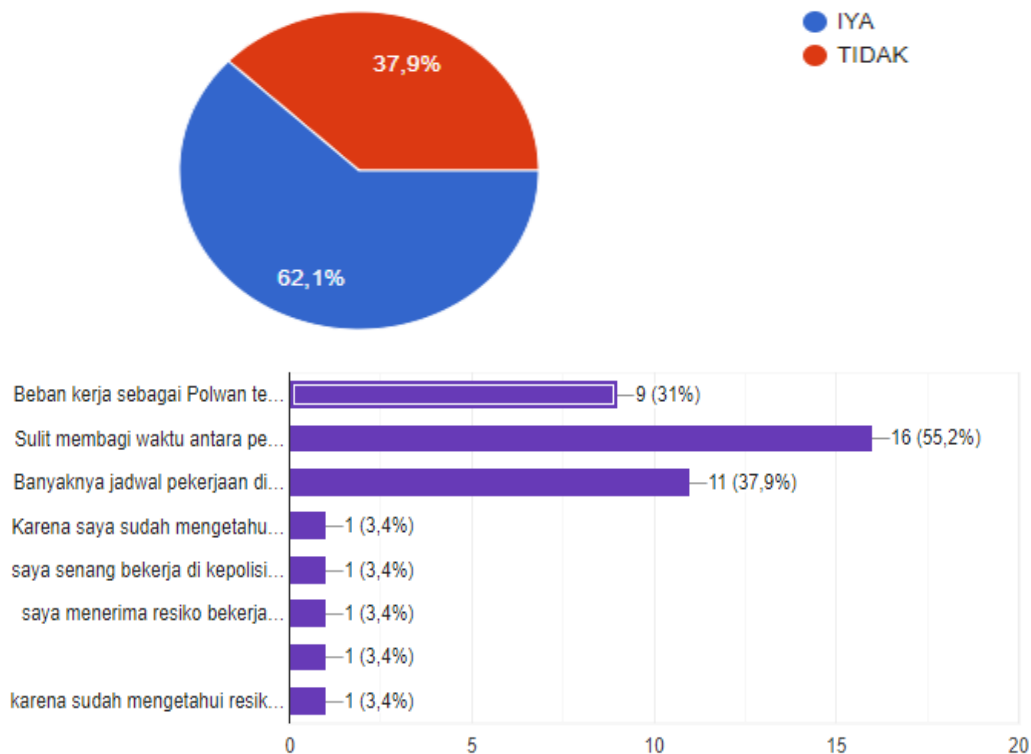
Work Family Conflict merupakan sebuah konflik yang timbul akibat adanya tantangan berat dalam membagi sumber daya terutama waktu antara tuntutan pekerjaan dan tuntutan keluarga (Rabenu, 2017). Work Family Conflict adalah salah satu dari bentuk interrole conflict yaitu tekanan atau ketidak seimbangan antara peran ditempat kerja dengan peran di dalam keluarga (Farah, 2018). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jamaluddin et al (2019) yang menyatakan bahwa Work Family Conflict memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap stres kerja. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa Work Family Conflict yang tinggi akan diikuti oleh peningkatan stres kerja yang dituju oleh pekerja.

Selain Work Family Conflict, stres kerja juga dapat dipengaruhi oleh Beban Kerja. Beban Kerja juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Beban Kerja merupakan pekerjaan yang dibebankan pada seseorang berupa fisik atau mental dan menjadi tanggung jawabnya ketika bertugas (Setyowati & Ulfa, 2020). Beban Kerja merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan, karena Beban Kerja juga salah satu yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja karyawan (Wijaya, 2022). semakin tinggi Beban Kerja seseorang maka semakin tinggi tanggung jawab kerja yang diembannya yang dapat bersekuensi munculnya stress. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2019) yang menyatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

Terkait dengan pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap stress kerja penulis mengidentifikasi bahwa organisasi kepolisian merupakan salah satu instansi yang memiliki tekanan kerja tinggi yang rawan menimbulkan stress. Pekerjaan Polisi dalam mengatasi tindakan kriminalitas sangat erat kaitannya dengan resiko bahaya yang tinggi, bahaya tersebut tidak selalu dapat diantisipasi, tetapi dapat muncul tiba-tiba (Setyowati & Ulfa, 2020). Berdasarkan kondisi tersebut tidak jarang membuat Polisi harus melaksanakan tugas dengan target yang cukup berat dan membutuhkan fokus dan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini menyebabkan Polisi harus senantiasa siap dan waspada dalam keadaan

apapun sehingga hal tersebut dapat memberikan kontribusi timbulnya stress kerja.

Permasalahn ini sejalan dengan fenomena yang diobservasi oleh penulis pada Polisi Wanita yang bertugas pada Polres Kolaka. Berdasarkan hasil survei diketahui bahwa para Polisi Wanita mengalami stress kerja seperti yang ditunjukkan pada Gambar 1.1 lebih lanjut, berdasarkan hasil observasi awal diketahui bahwa stress kerja yang dialami Polisi Wanita Polres Kolaka dominan dipengaruhi oleh banyaknya jadwal pekerjaan di kantor yang bertabrakan dengan kegiatan di rumah dan sulitnya membagi waktu antara pekerjaan di rumah dan pekerjaan di kantor.



(Sumber: Google form, 2024)

Gambar 1. Pernyataan diagram gejala stress kerja Polisi Wanita (POLWAN) Polres Kolaka

Selain itu, Beban Kerja sebagai Porsi Wanita (POLWAN) memberikan tuntutan tanggung jawab profesi yang besar secara administratif dan harus menjalankan standar operasional yang baik sebagai Polisi Wanita dan keluarga, sehingga memberikan Beban Kerja yang berdampak pada tuntutan dan psikologis diluar batas kemampuan seseorang wanita yang tidak jarang menyebabkan stress kerja.

Kemudian untuk memperkuat argumentasi di atas, peneliti telah melakukan wawancara langsung terhadap beberapa orang Polisi Wanita (POLWAN) mereka juga telah sepakat bahwa sebagian besar Polisi Wanita merasakan stress karena Polisi Wanita (POLWAN) yang telah menikah akan memiliki beban dan tanggung jawab yang lebih

berat sehingga mereka sulit membagi waktu pekerjaan di kantor dan di rumah. Sebagian besar Polisi Wanita (POLWAN) yang telah berkeluarga kehilangan keseimbangan antara kehidupan keluarga dan pekerjaan misalnya harus mengurus anak apabila sakit, dan mengurus sekolah anak karena mereka tidak memiliki asisten rumah tangga sehingga beliau harus turun tangan langsung dalam menyelesaikan urusan rumah tangga, hal inilah yang membuat polwan merasa terbebani dan stress.

Selain fenomena yang telah dikemukakan diatas, isu yang diangkat oleh penulis juga didasarkan pada beberapa hasil penelitian mengenai pengaruh Work Family Conflict dan Beban Kerja terhadap stres kerja Polisi Wanita (POLWAN). Dari hasil penelitian yang dilakukan Ramadhi (2021) bahwa Work Family Conflict berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, Sedangkan dari hasil penelitian Fajri et al (2021) Work Family Conflict berpengaruh negatif terhadap stres kinerja karyawan. Selain Work Family Conflict terdapat juga perbedaan penelitian Wijaya (2018) mengatakan bahwa Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres kerja, Sedangkan dari hasil penelitian Dani & Mujannah (2021) mengatakan bahwa Beban Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Raihan (2017), penelitian kuantitatif berfokus pada pengukuran jumlah (kuantitas) dan didasarkan pada filsafat positivisme. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Polisi Wanita (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka. Penelitian ini dilakukan di Polres Kolaka Jl. Pahlawan No. 85. Kel. Lamokato. Kec. Kolaka Kab. Kolaka, dengan periode pelaksanaan dari April 2024 hingga Desember 2025. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu data berbentuk angka atau data kualitatif yang telah dikonversi menjadi bentuk numerik (scoring). Data kuantitatif bersifat absolut sehingga dapat diukur dan dianalisis secara statistik (Hardani et al., 2020).

Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Populasi penelitian mencakup seluruh Polisi Wanita yang berada di Jajaran Polres Kolaka yang berjumlah 30 orang, sesuai dengan definisi populasi sebagai sekelompok objek atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi fokus penelitian untuk dianalisis dan ditarik kesimpulannya (Wonua et al., 2021).

Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini dengan menggunakan teknik sensus. Indriantoro & Supomo (2018) mengemukakan bahwa teknik sensus adalah peneliti

dapat meneliti seluruh elemen populasi. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 30 POLWAN di Polres Kabupaten Kolaka. Sensus juga lebih layak dilakukan jika penelitian dimaksudkan untuk menjelaskan karakteristik setiap elemen dari suatu populasi (Indriantoro & Supomo, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Convergent Validity

Convergent validity diuji dengan melihat reliabilitas item (validitas indikator), yang diukur melalui nilai loading factor. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai loading factor lebih dari 0,7. Namun, dalam penelitian yang masih dalam tahap pengembangan skala, nilai loading factor antara 0,5 hingga 0,6 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015). Setelah data diolah menggunakan Smart PLS 3.0, hasil loading factor ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 1 Nilai *Outer Loading*

Item	Work Family Conflict	Beban Kerja	Stres Kerja
X1.1	0.881		
X1.2	0.825		
X1.3	0.756		
X2.1		0.896	
X2.2		0.848	
X2.3		0.800	
Y1			0.794
Y2			0.881
Y3			0.859

(Sumber: Data Diolah Menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 1 yang ditunjukkan bahwa indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading factor > 0,7 dan ini dinyatakan valid.

Tabel 2 *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Konstruk	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Work Family Conflict	0.862	0.761
Beban Kerja	0.885	0.805
Stres Kerja	0.882	0.802

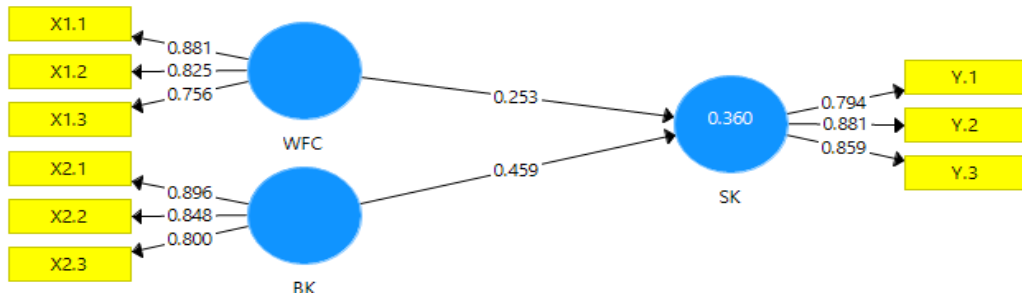
(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan output pada Tabel 2, konstruksi yang dianalisis menunjukkan tingkat reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dikatakan reliabel apabila memiliki nilai Composite

Reliability lebih dari 0,7 serta nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,5.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model ini dievaluasi dengan mempertimbangkan nilai R-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen serta nilai t-statistik dalam pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik kemampuan model dalam memprediksi variabel yang diteliti. Signifikansi dalam pengujian hipotesis ditentukan oleh nilai path coefficient.



Gambar 2 Output PLS Algorithm

Analisis Variasi (R²) atau Uji Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel independen memengaruhi variabel dependen. Menurut Ghazali (2012), nilai R-Square dikategorikan ke dalam tiga tingkat: kuat, moderat, dan lemah. Model dikatakan kuat jika memiliki nilai R-Square sebesar 0,70, bersifat moderat pada nilai 0,50, dan dianggap lemah jika nilainya 0,25. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Nilai R-Square

Konstruk	R-Square
Stres Kerja	0.360

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Dari Tabel 3 di atas menunjukkan nilai R-Square konstruk Stres Kerja adalah sebesar 0,360 atau 36%. Artinya, 36% variabilitas stres kerja pada Polisi Wanita (Polwan) di jajaran Polres Kolaka dapat dijelaskan oleh dua variabel independen dalam penelitian ini, yaitu Work Family Conflict dan Beban Kerja. Adapun sisanya, yaitu sebesar 64%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Secara rinci, pengaruh langsung variabel Work Family Conflict terhadap Stres Kerja sebesar 0,253, sedangkan pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja sebesar 0,459. Berdasarkan nilai R-Square sebesar 0,360, tingkat determinasi termasuk dalam kategori sedang, yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki kontribusi yang cukup, namun belum dominan terhadap peningkatan stres kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa Work Family Conflict pada Polwan di jajaran Polres Kolaka belum memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap stres kerja. Hal ini kemungkinan

disebabkan karena sebagian besar Polwan masih mampu membagi waktu secara efektif antara peran sebagai ibu rumah tangga dan sebagai aparat kepolisian. Demikian pula, Beban Kerja juga belum menunjukkan pengaruh yang sangat kuat terhadap stres kerja, karena sebagian besar Polwan dinilai masih mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan target yang ditetapkan oleh atasan.

Tabel 4 Nilai *Path Coefficients*

Hipotesis	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics (O/STDEV)	P Value
WFC->SK	0.253	0.278	0.222	1,139	0.255
BK->SK	0.459	0.451	0.204	2.250	0.025

(Sumber: Data diolah menggunakan PLS 3, 2025)

Berdasarkan Tabel 4, pengujian Path Coefficient dilakukan untuk memperkuat hubungan antara konstruk dalam setiap hipotesis. Pengujian ini menggunakan metode PLS Bootstrapping dengan memeriksa nilai T-Statistic dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut Abdillah dan Jogiyanto (2015:197), rule of thumb yang digunakan dalam penelitian adalah T-Statistic > 1,64 dengan tingkat signifikansi P-Value atau nilai probabilitas < 0,05 (5%) dan hasil yang bernilai positif.

Pembahasan

Work Family Conflict berpengaruh terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, hipotesis pertama ditolak, yaitu Work Family Conflict (WFC) tidak berpengaruh terhadap Stres Kerja, yang menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan. Artinya, meskipun terdapat kecenderungan bahwa peningkatan konflik peran dapat menambah stres kerja, namun hubungan tersebut tidak cukup kuat untuk dinyatakan signifikan secara statistik.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh WFC terhadap stres kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Artinya, konflik peran yang dirasakan belum cukup kuat untuk memicu peningkatan stres kerja secara nyata. Hal ini dapat dijelaskan bahwa para Polwan cenderung mampu mengelola tekanan peran ganda tersebut dengan baik. Kemampuan dalam mengatur waktu, kedisiplinan dalam menjalankan tanggung jawab, serta adanya dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga diduga menjadi faktor-faktor yang membantu menekan dampak negatif dari WFC terhadap stres kerja. Dengan kata lain, meskipun mereka mengalami konflik peran, kondisi tersebut belum sampai menimbulkan stres kerja yang signifikan.

Namun demikian, pengaruh WFC terhadap stres kerja belum signifikan, yang

mengindikasikan bahwa Polwan di Polres Kolaka cenderung mampu mengelola konflik peran tersebut dengan cukup baik. Kemampuan dalam membagi waktu serta dukungan dari lingkungan kerja dan keluarga kemungkinan menjadi faktor penyeimbang yang menurunkan dampak negatif konflik peran terhadap stres.

Sejalan dengan penelitian sebelumnya, seperti yang disampaikan oleh Damayanti et al. (2021), Kurniyantoro & Dhimas (2022), Karlina (2023), dan Linewuih et al. (2023), WFC memang merupakan kondisi ketika individu mengalami tekanan karena tuntutan peran yang saling bertentangan antara pekerjaan dan keluarga. Namun, hasil dalam penelitian ini justru menunjukkan bahwa meskipun WFC dirasakan tinggi, tidak secara langsung meningkatkan stres kerja secara signifikan. Penelitian oleh Lestari et al. (2021) dan Ahar et al. (2022) menemukan bahwa WFC berkorelasi positif dengan stres kerja. Hal ini konsisten dengan arah hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini, meskipun kekuatannya tidak signifikan.

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa tingkat Work Family Conflict di jajaran Polres Kolaka memang tergolong tinggi, namun belum cukup berpengaruh terhadap peningkatan stres kerja. Hal ini menandakan adanya kemampuan adaptasi yang baik dari Polwan dalam menghadapi peran ganda, sehingga stres kerja yang timbul dapat diminimalkan.

Beban Kerja berpengaruh terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan analisis jalur dalam penelitian ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Polisi Wanita (Polwan) jajaran Polres Kolaka.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima oleh Polwan, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang mereka rasakan. Beban kerja yang dimaksud mencakup tuntutan fisik maupun mental dalam menjalankan tugas sehari-hari, termasuk tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang terbatas, target yang tinggi, serta kebutuhan untuk bekerja di luar jam normal (lembur). Kondisi ini semakin kompleks ketika Polwan juga menjalankan peran ganda sebagai ibu rumah tangga, yang secara tidak langsung menambah tekanan emosional dan psikologis.

Temuan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Maharani & Budianto (2021) yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan ketegangan, yang jika tidak dikelola dengan baik, akan berkembang menjadi stres kerja. Senada dengan itu, Meidilisa & Lukito (2019) juga menyebutkan bahwa beban kerja yang berat dapat berdampak buruk pada kondisi fisik (kelelahan, gangguan tidur, menurunnya imunitas)

maupun psikis (cemas, mudah marah, kehilangan konsentrasi).

Dalam konteks institusi kepolisian, beban kerja yang tinggi adalah hal yang umum karena tugas Polwan tidak hanya berkutat pada pekerjaan administratif, tetapi juga pada pelayanan masyarakat yang membutuhkan kesiapsiagaan dan ketelitian tinggi. Kombinasi antara tuntutan profesionalisme, ekspektasi masyarakat, dan peran domestik di rumah dapat menciptakan kondisi kerja yang rawan terhadap stres apabila tidak disertai manajemen yang baik.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dan pembahasan pada bab IV, maka dapat di tarik kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut. Hasil pengujian hipotesis pertama dinilai adanya pengaruh positif namun tidak signifikan antara variabel konstruk Beban Kerja terhadap stres kerja pada (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka. Hasil pengujian hipotesis kedua dinilai adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel konstruk Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka

Dengan memperhatikan hasil analisis dan pengujian yang telah disimpulkan di atas, dengan harapan penelitian selanjutnya dapat menyajikan hasil penelitian yang lebih baik. Maka penulis memberikan beberapa masukan sebagai berikut. Work Family Conflict pada (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka dinilai tidak berpengaruh untuk memunculkan Stres Kerja Polisi Wanita. Sehingga pihak Polres Kolaka untuk memperhatikan dan memberikan solusi kepada polisi wanita yang mengalami Work Family Conflict yang mana disebabkan oleh konflik karena waktu (time based conflict), konflik karena ketegangan (strain-based conflict). Beban Kerja pada (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka di nilai memiliki pengaruh untuk memunculkan Stres kerja pada Polisi Wanita. Sehingga Pihak Polres Kolaka Kabupaten Kolaka diharapkan memperhatikan penyebab Beban Kerja seperti kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai. Stres kerja pada (POLWAN) Jajaran Polres Kolaka di nilai cukup tinggi yang dialami oleh polisi wanita agar kiranya pihak POLRES Kolaka mendeteksi pegawai yang mengalami stres kerja dan memberi perhatian pada karyawan tersebut karena sumber daya manusia menjadi elemen terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Apabila hendak melakukan penelitian yang terkait judul di atas di harapkan untuk menambah variabel lain, ataupun variabel moderasi/mediasi seperti lingkungan kerja, kepuasan kerja dan lain-lain. apabila hendak dilakukan penelitian yang serupa dengan judul di atas agar kiranya mengganti metode penelitian menjadi penelitian dengan pendekatan kualitatif. Menambah jumlah variabel utamanya variabel terkait strategi dalam menekan

tingkat stres kerja dan juga menambah jumlah indikator variabel agar hasil penelitian lebih bervariasi dan akurasi lebih tepat dan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, F., Hartono, M., & Siswanto. (2015). Structural Equation Modeling (Sem) Partial Least Square (Pls).
- Affandi. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum (Rsu) Avisena Cimahi. 19–52.
- Ahar, J. V., Annisafa, A. G., & Sukandar, A. S. (2022). Work-Family Conflict Dan Stres Kerja Karyawan: A Systematic Literature Review. *Journal For Scientific Studies*, 1(1), 49–61.
- Alifah, A. (2021). Efek Mediasi Work-Family Conflict Terhadap Stres Kerja Pada Ibu Bekerja Di Rumah Selama Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 11(1), 1–16.
- Astari, N. M. M., & Sudibya, I. G. A. (2018). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 1895. <https://doi.org/10.24843/Eeb.2018.V07.I07.P05>
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6, 1.
- Colquitt, J. A., Lepine, J. A., & Wesson, M. J. (2017). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Tanjungpinang.
- Damayanti, D., Rimadiaz, S., Haque, M. G., Sunarsi, D., Kosasih, & Kesumadewi, R. R. V. (2021). Peran Work Overload, Work Environment, Work Family Conflict & Work Stress Terhadap Job Performance (Studi Pada Petugas Penanganan Prasarana Dan Sarana Umum Jakarta) Diana. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 7(3), 192–206. <https://doi.org/10.5281/Zenodo.5044930>
- Dani, A. R., & Mujanah, S. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Beban Kerja Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Bangkalan Madura Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Media Mahardhika*, 19(3), 434–445. <https://doi.org/10.29062/Mahardhika.V19i3.269>
- Dharmapatni, I. G. A. T., & Mujiati, N. W. (2019). Pengaruh Work-Family Conflict Dan Role Ambiguity Terhadap Stres Kerja Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan (Studi Pada Anggota Kepolisian Sektor Kediri Di Tabanan). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 11, 1275–1298.

- Dimas. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Perumda Dharma Jaya). 7–36.
- Esti Yahati Br Purba. (2019). Analisis Stres Kerja Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Kantor Pos Kabanjahe. Skripsi Thesis,1(69), 5–24.
- Genturwari, G. K. (2019). Hubungan Antara Family-Supportive Supervisor Behaviors Dan Dimensi-Dimensi Work-Life Balance Pada Pekerja Wanita Usia Dewasa Yang Telah Menikah. Repository.Usd.Ac.Id.
- Hasibuan. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Karyawan. *Investasi: Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–8.
- Hutabarat, J. (2017). Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi.
- Indriantoro, N., & Supomo, B. (2018). *Metodologi Penelitian Dan Bisnis*. Yogyakarta: Bpfe Yogyakarta.
- Kurnia, O., Batam, P. P., Lapotulo, N., Batam, P. P., Simatupang, D. T., Batam, P. P., Hermawati, N. N., & Batam, P. P. (2023). Of Tourism Analisis Beban Kerja Room Attendant Di Asialink Hotel Kota Batam. 6(1), 1–10.
- Kurniawati, N. I., Werdani, R. E., & Pinem, R. J. (2018). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dalam Mempengaruhi Turnover Intention (Studi Pada Karyawan Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk Wilayah Semarang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(2), 95. <https://doi.org/10.14710/Jab.V7i2.22694>
- Kurniyantoro, & Dhimas. (2022). Hubungan Antara Modal Psikologis Dan Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Di Pt X.
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., & Riskalla, N. (2021). Analisi Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. *Jurnal Riset Manajemen Sains*, 12(2), 2301–8313.
- Lestari, E. D., Suhendar, S., Choirisa, S. F., Rizkalla, N., & Purmaningsih, P. (2021). Analisis Pengaruh Work-Family Conflict, Family-Work Conflict Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kepuasan Hidup Pekerja Front Office Hotel Di Indonesia. 12(2), 6.
- Luthans, K. W. (2016). A Positive Approach To Management Education: The Relationship Between Academic Psycap And Student Engagement. *Journal Of Management Development*.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Of Management Review*, 3(2), 327–332.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan / Anwar Prabu Mangkunegara (Cetakan 14)*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.

- Meidilisa & Lukito. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *Juran Riset Manajemen Dan Bisnis Dewantara*, 2, 1.
- Muhammad, & Purbo, J. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Dan Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja (Study Kasus Perempuan Yang Bekerja Di Laboratorium Klinik Pramita Kota Padang). 51–58.
- Munir Yusuf. (2018). Pengantar Ilmu Pendidikan. Lembaga Penerbit Kampus lain Palopo, 126.
- Natali, P., & Suharnomo. (2017). Analisis Pengaruh Work Family Conflict Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Wanita Bagian Produksi Pt. Nyonya Meneer Semarang). *Journal Of Management*.
- Nurdiawati, E., & Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Stres Kerja Psikologis Dan Stres Kerja Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletahan Health Journal*, 5(3), 117–122. <https://doi.org/10.33746/fhj.v5i3.24>
- Nurul Hidayati. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict Terhadap Komitmen Organisasi Melalui Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Rsu Late Binjai. *Hirarki : Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 103–117. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v3i1.760>
- Paramita, P. D. (2019). Pengaruh Konflik Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Yang Berdampak Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pt.La Luna Semarang). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Kontemporer*, 5(9), 1–21.
- Raihan. (2017). Metodologi Penelitian. Jakarta: Universitas Islam Jakarta.
- Ramadhi. (2021). Apakah Corporate Governance ikut mempengaruhi Tingkat Underpricing Perusahaan? *Jurnal Inovasi Pendidikan Ekonomi (Jipe)*, 11(2), 136. <https://doi.org/10.24036/011125930>
- Resky. Astaginy, N., & Ismanto (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Perawat (Studi pada Rumah Sakit Umum Daerah Kolaka Timur).
- Rifka Olivia, D., & Frianto, A. (2020). Peran Social Support Dalam Work Family Conflict Terhadap Stres Kerja: Sebuah Studi Literatur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 494–503.
- Sudaryono, D. (2017). Metodologi Penelitian: Penelitian Kuantitatif. Depok: Pt. Rajagrafindo Persada, Depok.
- Sugiyono. (2017). Model Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D. (Cv.Afabeta (Ed.)).
- Wijaya, W. (2022). LKP Teknik Industri Analisa Pengukuran Beban Kerja Mental dengan Menggunakan Nasa Task Load Indeks (Nasa-Tlx) CV. Yudi Putra.

- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pekerja Di Hotel Maxone Di Kota Malang. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara, 4(1), 391.
- Wonua, A. R., Astaginy, N., & Ismanto (2020). Metode Penelitian Kuantitatif Untuk Karya Ilmiah Mahasiswa. Literacy Institute.
- Yuniarto, T. (2021). Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kompaspedia.
- Yuslinda,. Kumalasari., F., & Astaginy, N (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Work Life Balance terhadap Stres Kerja pada Unsur Pimpinan di Lingkup Fakultas Universitas Sembilanbelas November Kolaka.