

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA
ANGGOTA POLRI DI DIREKTORAT TINDAK PIDANA KORUPSI BADAN
RESERSE KRIMINAL MABES POLRI**

Resya sukmara
Resyasukmarakayat@gmail.com
Koesmawan
Joned Ceilendra Saksana
Sitti Aliyah Azzahra

STIE Ganesha

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja petugas polisi di Direktorat Tindak Pidana Korupsi di Badan Reserse Kriminal Kepolisian Negara. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasinya adalah 88 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 88 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja terhadap kinerja petugas polisi di Direktorat Tindak Pidana Korupsi di Badan Reserse Kriminal Kepolisian Negara, dengan nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $5.391 > 1.988$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000, yang berada di bawah 0.05. (2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel stres kerja terhadap kinerja petugas polisi di Direktorat Tindak Pidana Korupsi di Badan Reserse Kriminal Kepolisian Negara, dengan nilai t hitung $>$ t tabel, yaitu $9.434 > 1.988$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000, yang berada di bawah 0.05. (3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja petugas polisi di Direktorat Tindak Pidana Korupsi di Badan Reserse Kriminal Kepolisian Negara, dengan nilai F hitung $>$ nilai F tabel, yaitu $53.045 > 3.10$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000, yang berada di bawah 0.05.

Kata kunci: Lingkungan, Stres Kerja, Kinerja

ABSTRACT

The Aim Of This Research Is To Determine The Influence Of The Work Environment And Work Stress On The Performance Of Police Officers At The Directorate Of Corruption Crimes At The Criminal Investigation Agency Of The National Police Headquarters. The Research Method Used In This Research Is Descriptive With A Quantitative Approach. The Population Is 88 People. The Sampling Technique Used Saturated Samples So That The Number Of Samples In This Study Were 88 Respondents. The Data Analysis Technique Uses Multiple Linear Regression. The Research Results Show That: (1). There Is A Positive And Significant Influence Of Work Environment Variables On The Performance Of Police Officers At The Directorate Of Corruption Crimes At The Criminal Investigation Agency Of The Police Headquarters, With A Value Of $T_{count} > T_{table}$, Namely $5.391 > 1.988$, Probability Value (Significance) = 0.000, Which Is Below 0.05 (2). There Is A Positive And Significant Influence Of The Work Stress Variable On The Performance Of Police Officers At The Directorate Of Corruption Crimes At The Criminal Investigation Agency Of The National Police Headquarters, With A Value Of $T_{count} > T_{table}$, Namely $9.434 > 1.988$, Probability Value

(Significance) = 0.000, Which Is Below 0.05 (3) . There Is A Positive And Significant Influence Of Work Environment Variables And Work Stress On The Performance Of Police Officers At The Directorate Of Corruption Crimes At The Criminal Investigation Agency Of The National Police Headquarters, With The Fcount Value > Ftable Value, Namely 53.045 > 3.10, The Probability (Significance) Value = 0.000, Which Is Below 0.05 .

Keywords: *Environment, Work Stress, Performance*

PENDAHULUAN

Setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia (SDM) untuk mewujudkan visi misi dalam memajukan organisasi tersebut. Pembangunan manusia harus dikelola dengan baik untuk menciptakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dapat menjadi investasi berharga serta aset penting dalam mencapai kesuksesan organisasi atau perusahaan dalam menghadapi perkembangan teknologi yang sangat cepat (Iwan et al., 2022). Ini sesuai juga dengan pendapat (Indrawan et al., 2018) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam organisasi, dimana sumber daya manusia memegang penuh laju organisasi serta bertindak sebagai pengambil keputusan. Selain itu, Strategi kepemimpinan jg dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran bersama dikenal sebagai kepemimpinan transformasional. Strategi ini didasarkan pada gagasan bahwa pemimpin harus memiliki kapasitas untuk mengembangkan visi bagi organisasi mereka, mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif kepada pengikut mereka, dan kemudian memberdayakan serta menginspirasi pengikut tersebut untuk bekerja menuju pencapaian visi tersebut (Amalia, 2021). Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil akhir dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu. Stress kerja pada pegawai bagian masalah dari organisasi. Stress tersebut dapat dikarenakan beban kerja pegawai yang besar atau para pegawai harus bekerja lebih lama karena adanya perubahan sistem dalam organisasi. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada bagian Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes Polri karena tugas-tugas yang dijalankan oleh Bagian tersebut dapat menimbulkan ketegangan sehingga dapat memicu potensi stres yang tinggi saat bekerja karena tugasnya yang cukup berat dan beban tugasnya yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya.

Stress Kerja

Stress merupakan istilah yang berasal dari bahasa latin *stingere* yang berarti “keras” (*stricus*) Dalam kamus psikologi (Drever, 1986) stres adalah suatu keadaan tertekan, baik secara fisik maupun psikologis.

Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Gibson (Roza et al., 2021), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (Stressor) di tempat kerja, stressor tersebut yaitu :

1. Stressor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. Stressor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir. Individu yang berusia lebih tua cenderung mengalami stres lebih rendah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan bank di Semarang dimana ditemukan bahwa pada usia yang lebih tua maka pekerja akan memiliki pengalaman yang lebih banyak dibandingkan pekerja yang berusia muda sehingga tingkat stres akan lebih rendah. Pada penelitian tersebut usia yang lebih tua berada pada kategori 34 tahun ke atas.

Aspek-Aspek Stres Kerja

Menurut Luthans (Kartini, 2021) seseorang yang mengalami stres pada pekerjaan akan menimbulkan gejala-gejala yang meliputi 3 aspek, yaitu: *Physiology, Psychology dan Behavior*. Berdasarkan pendapat dari para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa stress kerja dapat memberikan beberapa efek pada gejala fisik, perilaku, maupun psikologi. Ada 4 Pendekatan terhadap stress kerja, yaitu dukungan sosial (Social support), meditasi (meditation), *biofeedback*, dan program kesehatan pribadi (personal wellness programs).

Indikator Stres Kerja

Menurut (Dianti, 2017) indikator stres kerja dapat dilihat dari tiga aspek, yaitu :

1. Gejala fisiologis dengan indikator : mudah lelah dan menunda pekerjaan atau tugas
2. Gejala psikologis dengan indikator : sikap apatis terhadap pekerjaan, emosional, komunikasi kurang baik, bosan, ketidakpuasan kerja, susah berkonsentrasi dan masalah tidur
3. Gejala perilaku dengan indikator : menurunnya produktivitas dan sering absen.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, terdapat masalah-masalah yang berkaitan dengan penelitian ini. Masalah tersebut diidentifikasi sebagai berikut:

1. Waktu untuk melaksanakan pekerjaan yang terbatas dan kehadiran volume pekerjaan tidak bisa diatur waktunya, sehingga menyebabkan pekerjaan menjadi menumpuk.
2. Sering terjadinya tugas-tugas yang harus diselesaikan datang secara bersamaan.
3. Ruangan kerja yang kurang nyaman seperti jeleknya sirkulasi udara dan pencahayaan.

Tujuan penelitian merupakan rumusan kalimat yang menunjukkan adanya hasil dan sesuatu yang diperoleh setelah penelitian selesai, sesuatu yang akan dipakai atau dituju dalam penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes Polri
2. Mengetahui seberapa besar pengaruh stress kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes Polri
3. Mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja dan stress kerja terhadap Kinerja Anggota Polri di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes Polri

METODE

Ditipidkor Bareskrim Polri adalah unsur pembantu dan pelaksana utama yang berada di bawah Kabareskrim Polri. Ditipidkor Bareskrim Polri dipimpin oleh Direktur Tipidkor atau disingkat Ditipidkor yang bertanggung jawab kepada Kabareskrim dan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari di bawah koordinasi Wakabareskrim Polri, yang beralamat di Jl. Trunojoyo No.3, Jakarta Selatan Daerah Khusus Ibukota Jakarta 12110. Waktu penelitian ini

kurang lebih selama tiga bulan yaitu Desember Tahun 2022 – Februari 2023. Penelitian ini dilakukan dengan metode penelitian statistik deskriptif kuantitatif. Penelitian ini ditujukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena yang ada, baik yang bersifat alamiah maupun rekayasa manusia. Penelitian Deskriptif Kuantitatif menggambarkan kajiannya dengan menggunakan ukuran jumlah, atau frekuensi (Z, 2020). Data-data yang diperoleh dari hasil angket selanjutnya akan diolah dan dianalisis melalui tahap editing, scoring, dan tabulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Multikolinearitas

Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

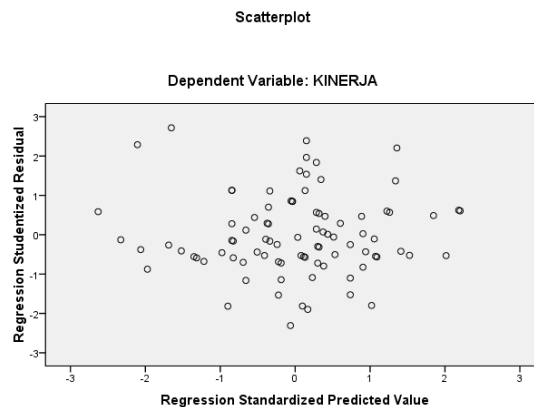
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.856	4.380			
LINGKUNGAN KERJA	.239	.080	.239	.814	1.229
STRES KERJA	.468	.062	.610	.814	1.229

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Dari tabel 4.8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja sebesar 1.229. Artinya, nilai VIF lebih kecil dari pada 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas diantara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Gambar 4.2 Grafik Scatterplot

Berdasarkan *output scatterplot* pada gambar 4.2 di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Titik-titik data penyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0.
- 2) Titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedestisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

1. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9
Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	36.771	4.759	
	LINGKUNGAN KERJA	.502	.093	.503

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 36.771 + 0.502 X_1$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 36.771 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y}= 36.771$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.502. Hal ini berarti jika lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.502.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.10 Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.244	3.618

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.503. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sedang atau cukup antara lingkungan kerja dengan kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.11 Uji Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	.253	.244	3.618

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Hasil dari nilai R^2 (R Square) sebesar 0.253. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 25.3% lingkungan kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 74,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 4.12 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	36.771	4.759		7.727	.000
LINGKUNGAN KERJA	.502	.093	.503	5.391	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023. Berdasarkan tabel 4.12 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 5.391, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n=88$ adalah sebesar 1.988. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.391 > 1.988$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota POLRI di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes POLRI.

3) Pengaruh Stres kerja Terhadap Kinerja Karyawan

a. Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.13 Uji Regresi Linear Sederhana Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.731	3.893		6.609	.000
STRES KERJA	.547	.058	.713	9.434	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas, maka persamaan regresi linear sederhananya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 25.731 + 0.547 X_2$$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 25.731 merupakan konstanta (a). Menyatakan bahwa kalau $X=0$, maka nilai $\hat{Y} = 25.731$.
- 2) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.547. Hal ini berarti jika stres kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0.547.

b. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4.14 Uji Koefisien Korelasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.509	.503	2.933

a. Predictors: (Constant), STRES KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah peneliti, 2023.

Berdasarkan tabel 4.14 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.713. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara stres kerja dengan kinerja.

c. Uji Koefisien Determinasi

Hasil dari nilai R² (R Square) sebesar 0.509. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 50,9% stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 49,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji t

Tabel 4.16 Uji t Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	25.731	3.893		6.609	.000
STRES KERJA	.547	.058	.713	9.434	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, nilai t_{hitung} sebesar 9.434, sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 88$ adalah sebesar 1.988. Jadi karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.434 > 1.988$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja anggota POLRI di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes POLRI.

4) Pengaruh Lingkungan kerja dan Stres kerja Terhadap Kinerja

a. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.17 Uji regresi berganda variabel X₁, X₂ Dengan Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	18.856	4.380	
LINGKUNGAN KERJA	.239	.080	.239
STRES KERJA	.468	.062	.610

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Pengolahan Data SPSS versi 23, 2023.

Berdasarkan tabel 4.17 diatas, maka persamaan regresi linear bergandanya adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 18.856 + 0.239 X_1 + 0.468 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Nilai konstanta intersep sebesar 18.856 merupakan nilai konstanta(a)
- 2) Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.239. Hal ini berarti jika variabel lingkungan kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.239, dengan asumsi variabel stres kerja dianggap konstan.
- 3) Nilai koefisien regresi variabel stres kerja terhadap kinerja adalah sebesar 0.468. Hal ini berarti jika variabel stres kerja naik 1 satuan maka akan meningkatkan variabel kinerja sebesar 0.468, dengan asumsi variabel lingkungan kerja dianggap konstan.

b. Uji Koefisien Korelasi X₁ dan X₂ Dengan Y

Tabel 4.18

Uji Koefisien Korelasi X₁ dan X₂ Dengan Y Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.545	2.807

- a. Predictors: (Constant), STRES KERJA, LINGKUNGAN KERJA
 b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel 4.18 di atas diperoleh angka R (koefisien korelasi) sebesar 0.745. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang kuat atau tinggi antara lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.19 Uji Koefisien Determinasi X₁ dan X₂ Terhadap Y Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.745 ^a	.555	.545	2.807

- A. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja
 B. Dependent Variable: Kinerja

Hasil dari nilai R² (R Square) sebesar 0.555. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 55.5% lingkungan kerja dan stres kerja memiliki kontribusi pengaruh terhadap kinerja, sedangkan sisanya sebesar 44.5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

d. Uji F

Tabel 4.20 Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	835.983	2	417.991	53.045	.000 ^b
	Residual	669.790	85	7.880		
	Total	1505.773	87			

- A. Dependent Variable: Kinerja
 B. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 4.20 diatas dapat dijelaskan bahwa pengaruh antara lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja adalah positif dan signifikan karena nilai $F_{hitung} > nilai F_{tabel}$ yaitu $53.405 > 3.10$, nilai probabilitas (signifikansi) = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota POLRI di Direktorat Tindak Pidana Korupsi Badan Reserse Kriminal Mabes POLRI.

SIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota Polri di Dittipidkor Bareskrim Polri dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $5.391 > 1.988$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja Anggota Polri di Dittipidkor Bareskrim Polri dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $9.434 > 1.988$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di

bawah 0.05. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Staf Sumber Daya Manusia Mabes Polri dengan nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ yaitu $53.045 > 3.10$ dan nilai signifikansi = 0.000 yaitu berada di bawah 0.05.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, F. (2021). Leadership's Function In Encouraging Women's Farming Groups To Reduce Food Insecurity And Its Relation To Islamic Agriculture. *Https://Ejournal.Uinib.Ac.Id/Febi/Index.Php/Maqdis/Article/View/509/389*, 6 no 2(2), 110–122. <https://ejournal.uinib.ac.id/febi/index.php/maqdis/article/view/509/389>
- Dianti, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivita Karyawan Di PT. Agronesia Departemen Industri Es Saripetojo Bandung. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24. [http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB 2.pdf](http://repo.iain-tulungagung.ac.id/5510/5/BAB%202.pdf)
- Drever, J. (1986). Kamus Psikologi. In *Jakarta: Bina Aksara*,. PT RajaGrafindo Persada.
- Indrawan, B., Sabilalo, M. A., & Hamida, L. O. (2018). Pengaruh Budaya Kerja dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kompetensi dan Kinerja Karyawan BCA KCU Kendari. In *Journal of Economic and Business* (Vol. 1, Issue 1, pp. 33–41). <https://www.journal.stie-66.ac.id/index.php/sigmajeb/article/view/28>
- Iwan, H. K., Saefullah, A., Afrianti Rahayu, D., Khristanto, W., Tannady, H., Candra Susanto, P., Magdalena, & Totok Suyoto, Y. (2022). Peran Motivasi Ekstrinsik Dan Pelatihan Digital Marketing Dalam Meningkatkan Kinerja Pelaku UMKM di Belitung Timur. *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 5025–5027. <https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4061>
- Kartini, Y. (2021). *Pengaruh Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Perawat Pada RSUD H. Andi Sulthan Daeng Radja Bulukumba*. 1–112.
- Roza, M., Agussalim, M., & Begawati, N. (2021). Issn-p : 2355-0376 issn-e : 2656-8322. *Matua Jurnal (Pengembangan Ilmu Manajemen Dan Bisnis)*, 3(1), 151–166. <https://garuda.kemdikbud.go.id/documents/detail/2280658>
- Z, A. (2020). Metode Penelitian Pendidikan. In *Jurnal Al-Hikmah*. PT. Remaja Rosda Karya. <http://alhikmah.stit-alhikmahwk.ac.id/index.php/awk/article/view/16>