
Meningkatkan Prestasi Kerja Personil Polri

Ni Luh Gede Swandewi⁽¹⁾

Dewa Nyoman Benni Kusyana⁽²⁾

(1)(2)Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Bisnis dan Pariwisata, Universitas Hindu Indonesia, Jl. Sangalangit, Penatih, Kec. Denpasar Timur, Kota Denpasar, Bali 80238
Email: swandewi642@gmail.com

ABSTRACT

The importance of work performance is not only needed by profit-oriented organizations, but also by organizations that are oriented to public services and one of them is the Polresta Denpasar which throughout 2021 experienced low work performance of Satreskrim personnel which was marked by the low number of legal case settlements. This study aims to determine the effect of workload, work stress, and physical and non-physical work environment on the work performance of the Personnel of Satreskrim Polresta Denpasar. This research was conducted at the Denpasar Police Satreskrim with a population of 50 personnel and using the census method. Primary data collection was carried out by interview method at the pre-survey stage and continued with questionnaires to determine respondents' perceptions of the variables studied. Then proceed with instrument testing using validity and reliability tests, followed by classical assumption tests and hypothesis testing using multiple linear regression analysis. The results partially prove that each of the independent variables, namely workload and work stress, has a negative and significant effect on work performance, and the work environment has a positive and significant effect on work performance.

Keywords: *workload; work stress; work environment; work performance*

ABSTRAK

Pentingnya prestasi kerja tidak hanya dibutuhkan oleh organisasi berorientasi profit, namun juga oleh organisasi yang berorientasi pada pelayanan publik dan salah satunya adalah Polresta Denpasar yang sepanjang tahun 2021 mengalami rendahnya prestasi kerja personil Satreskrim yang ditandai dengan rendahnya angka penyelesaian kasus hukum. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar. Penelitian ini dilakukan di Satreskrim Polresta Denpasar dengan populasi sebanyak 50 orang personil dan menggunakan metode sensus. Pengumpulan data primer dilakukan dengan metode wawancara pada tahap pra survey dan dilanjutkan dengan kuisisioner untuk mengetahui persepsi responden terhadap variabel yang diteliti. Kemudian dilanjutkan dengan uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas yang dilanjutkan dengan uji asumsi klasik dan uji hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian membuktikan secara parsial masing-masing dari variabel bebas yaitu beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja, serta lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata kunci: *beban kerja; stres kerja; lingkungan kerja; prestasi kerja*

Pendahuluan

Suatu organisasi baik yang berorientasi pada kegiatan komersil maupun non komersil membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang handal agar dapat mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan dan melaksanakan berbagai program kerja yang dirancang untuk dapat mencapai visi tersebut. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi, baik yang bersifat komersil maupun non komersia maka organisasi tersebut membutuhkan SDM yang memiliki prestasi kerja. Prestasi kerja menunjukkan pencapaian hasil kerja seorang karyawan atas tugas yang dikerjakan dengan mengandalkan pada kecakapan, ketekunan, dan dan kesungguhan dalam melakukan tugas (Sutrisno, 2016:150). Prestasi kerja merupakan tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya, pengertian pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaan (Dharma, 2018:1).

Prestasi kerja salah satunya dipengaruhi oleh faktor beban kerja (Ardiyanti & Yunianto, 2019; Hardono *et al.*, 2019). Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja timbul karena adanya batas waktu yang ditetapkan untuk diselesaikan oleh sumber daya manusia atas setiap pekerjaan yang dibebankan (Putri dkk, 2022). Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah stres kerja (Ulya, 2016; Sunarsi, 2018). Stres kerja adalah kesadaran atau perasaan karyawan tentang disfungsi pribadi, sebagai hasil dari kondisi atau kejadian yang terkait pekerjaan, psikologis karyawan, dan reaksi fisiologis yang disebabkan oleh rasa tidak nyaman, tidak diinginkan, atau ancaman di dalam pekerjaan secara langsung (Dartey-Baah *et al.*, 2020). Faktor berikutnya yang berperan dalam meningkatkan prestasi kerja adalah lingkungan kerja (Tuju dkk, 2015; Kurniawan dan Hazir, 2019). Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu yang ada di tempat kerja adsn memiliki pengaruh terhadap kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan seperti suhu, tingkat kelembaban, saluran udara, kebisingan, kebersihan, dan ketersediaan peralatan kerja (Rastana dkk, 2021). Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja adalah tersedianya segala fasilitas kerja untuk setiap pekerja di tempat kerja yang disediakan untuk mendukung pekerjaan demi tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan bekerja dengan nyaman sehingga akhirnya mendorong karyawan untuk dapat mencapai hasil kerja maksimal berupa peningkatan prestasi kerja (Tuju *et al.*, 2015). Lingkungan kerja yang dirasa nyaman akan merangsang karyawan untuk mengembangkan kreativitas dan kerjasama yang baik antar karyawan sehingga meningkatkan prestasi kerja karyawan (Togas & Uhing, 2015).

Polresta Denpasar adalah suatu Institusi yang berorientasi pada pelayanan Publik, khususnya Satuan Reserse dan Kriminal (Satreskrim) sebagai ujung tombak dalam melaksanakan penegakan hukum di wilayah hukum Polresta Denpasar. Prestasi kerja personil juga memiliki peranan yang penting bagi kemajuan Institusi dan Pengembangan karir personil dimana setiap laporan di setiap bulan terjadi penurunan perkembangan proses penyelidikan ataupun penyidikan dan penanganan lambat di karenakan banyaknya laporan yang masuk. Untuk mengukur prestasi kerja personil Satreskrim Polresta Denpasar maka digunakan indikator pencapaian hasil kerja yaitu perbandingan antara pengaduan masyarakat yang diterima dengan laporan yang ditindak lanjuti.

Minimalnya jumlah kasus atau pengaduan masyarakat yang dapat ditindak lanjuti menjadi Naik LP bisa dikatakan bahwa personil Satreskrim Polresta Denpasar tidak memiliki prestasi kerja yang maksimal. Untuk mengetahui lebih dalam mengenai permasalahan prestasi kerja personil Satreskrim Polresta Denpasar, maka dilakukan pra survey dengan mewawancari Kasatreskrim Polresta Denpasar dan diketahui bahwa benar sepanjang tahun 2021 dari Bulan Januari hingga Oktober masih banyak terdapat pengaduan masyarakat yang belum terselesaikan, baik itu yang bersifat pidana seperti pencurian kendaraan bermotor maupun delik aduan seperti penipuan dan pencemaran nama baik. Minimalnya pengaduan masyarakat yang ditingkatkan menjadi Naik LP disebabkan banyak faktor seperti belum cukupnya bukti, pelapor maupun terlapor yang tidak menghadiri panggilan sesuai yang telah dijadwalkan, hingga belum masuknya data dari satuan lainnya seperti *cyber crime*, tim olah tempat kejadian perkara (TKP), hingga terjadinya mutasi personil yang menangani laporan sejak awal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar.

Beban kerja memberikan dampak positif bagi prestasi kerja yaitu di mana diasumsikan bahwa individu memerlukan tantangan pada level tertentu agar menunjukkan kemampuan terbaiknya (Bruggen, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh (Ardiyanti & Yuniarto, 2019) membuktikan prestasi kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan meningkatkan beban kerja kepada karyawan. Hardono *et al.*, (2019) juga membuktikan temuan serupa yaitu peningkatan beban kerja akan diikuti oleh terjadinya peningkatan prestasi kerja secara signifikan. Hasil penelitian lainnya juga mengkonfirmasi temuan serupa yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Bruggen, 2015; Sasha & Maria,

2018; Mufidah *et al.*, 2020; Riyanto *et al.*, 2021). Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis:

H1 : Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

Secara empiris stres kerja terbukti dapat meningkatkan prestasi kerja secara signifikan yang dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Ulya (2016). Sunarsi (2018) juga melaporkan secara empiris bahwa prestasi kerja karyawan dapat ditingkatkan secara signifikan dengan meningkatkan beban kerja. Temuan empiris lainnya juga melaporkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Perawati *et al.*, 2019; Bachmid *et al.*, 2017). Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis:

H2 : Stress Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Tuju *et al.*, (2015) membuktikan apabila lingkungan kerja semakin baik atau nyaman maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Kurniawan dan Hazir juga membuktikan prestasi kerja dapat ditingkatkan secara signifikan dengan cara meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Maulana (2019), Usman (2019), dan Arsad (2017) juga melaporkan temuan yang sama yaitu lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian tersebut maka diajukan hipotesis:

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian primer karena informasi yang diperoleh berasal dari sumber pertama dengan kategori lebih spesifik yaitu penelitian survei. Paradigma yang digunakan sebagai pendekatan dalam penelitian ini adalah paradigma positivis, yaitu pendekatan yang diadopsi dari ilmu alam yang menekankan pada kombinasi antara angka dan logika deduktif dan penggunaan alat-alat kuantitatif dalam menginterpretasikan suatu fenomena secara “objektif”. Penelitian ini dilakukan di Satreskrim Polresta Denpasar di Jln. Gunung Sanghyang No. 110 Padangsambian, Kec. Denpasar Barat Kota Denpasar, Bali 80117. Adapun alasan pemilihan lokasi penelitian ini adalah karena ditemukannya permasalahan terkait variabel yang diteliti dan untuk memudahkan dalam mendapatkan responden. Penentuan sumber data dilakukan dengan menggunakan metode sensus yang artinya keseluruhan anggota populasi yang berjumlah 50 orang dilibatkan sebagai subyek penelitian. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) dan variabel terikat (prestasi kerja). Pengumpulan data

dilakukan dengan metode wawancara pada tahap pra survey dan kuisioner yang diukur menggunakan Skala Liker lima pilihan jawaban. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan *software* SPSS.

Hasil dan Pembahasan

Hasil uji instrumen yaitu uji validitas dan reliabilitas yang ditampilkan pada Tabel 1 menunjukkan masing-masing *item* pernyataan yaitu delapan *item* untuk beban kerja, 13 *item* untuk stres kerja, 8 *item* untuk lingkungan kerja, dan 4 *item* untuk prestasi kerja masing-masing memiliki nilai koefisien korelasi lebih dari 0,30 sehingga instrumen dinyatakan valid. Nilai *cronbach's alpha* untuk variabel beban kerja (0,920), stres kerja (0,977), lingkungan kerja (0,945), dan prestasi kerja (0,881) > 0,60 sehingga instrumen dinyatakan reliabel.

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Item pernyataan	Validitas		Reliabilitas	
		koefisien korelasi	Keterangan	<i>Cronbach's alpha</i>	Keterangan
Beban kerja	No. 1 - 8			0,920	
Stres kerja	No. 9 - 21	> 0,30	Valid	0,977	Reliabel
Lingkungan kerja	No. 22 - 29			0,945	
Prestasi kerja	No. 30 - 33			0,881	

Sumber: data diolah, (2022)

Tabel 2 Karakteristik Responden

Kategori	Pilihan	Jumlah	
		Orang	Persen
Jenis kelamin	Laki-laki	46	92
	Perempuan	4	8
	Total	50	100
Usia	25 - 30 tahun	25	50
	31 - 36 tahun	20	40
	37 - 42 tahun	5	10
	Lebih dari 42 tahun	0	0
	Total	50	100
Status perkawinan	Kawin	35	70
	Belum kawin	10	20
	Cerai hidup	4	8
	Cerai mati	1	2
	Total	50	100
Lama bertugas	Sampai dengan 1 tahun	16	32
	2 - 3 tahun	20	40
	lebih dari 3 tahun	14	28
	Total	50	100

Sumber: data diolah, (2022)

Dari hasil pendistribusian kusioner terhadap 50 orang responden maka diperoleh informasi mengenai karakteristik responden yang terdiri atas jenis kelamin, usia, status perkawinan, dan lama bertugas yang dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan usia maka dapat diketahui bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah sebanyak 46 orang atau 92 persen, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 4 orang atau 8 persen. Hasil ini membuktikan bahwa responden laki-laki merupakan responden yang dominan. Berdasarkan usia maka dapat diketahui bahwa responden penelitian ini didominasi oleh kelompok usia 25 – 30 tahun sebanyak 25 orang atau 50 persen dari total populasi, sedangkan responden yang paling sedikit adalah kelompok usia lebih dari 42 tahun karena tidak terdapat responden pada kelompok usia tersebut. Berdasarkan status perkawinan maka diketahui responden penelitian ini didominasi oleh personil yang berstatus kawin sebanyak 35 orang atau 70 persen dari total populasi dan responden yang paling sedikit ada personil yang berstatus cerai mati sebanyak 1 orang atau 2 persen. Berdasarkan lama bertugas di Satreskrim maka dapat diketahui responden didominasi oleh personil yang telah bertugas selama 2 hingga 3 tahun sebanyak 20 orang atau 40 persen, sedangkan responden yang paling sedikit adalah personil yang telah bekerja lebih dari 3 tahun sebanyak 14 orang.

Hasil uji asumsi klasik yang ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan untuk uji normalitas ilai *Asymp.Sig(2-tailed)* sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 sehingga syarat normalitas data telah terpenuhi. Nilai *Tolerance* masing-masing variabel bebas menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,1 dan juga nilai *VIF* kurang dari 10 sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas. Hasil uji *heeroskedastisitas* menunjukkan nilai lebih dari 0,05 sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Variabel	Normalitas	Multikolinearitas		Heteroskedastisitas
	Asymp.Sig (2-tailed)	Tolerance	VIF	Sig
Beban kerja		0.918	1.090	0.160
Stres kerja	0,200	0.918	1.089	0.540
Lingkungan kerja		0.918	1.012	0.134

Sumber: data diolah, (2022)

Berdasarkan hasil analisis determinasi pada Tabel 4 diperoleh informasi tentang nilai koefisien determinasi (D) yang dapat dilihat pada kolom *R square* sebesar $0,772 \times 100\% = 77,2\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 77,2% terhadap prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar, sedangkan sisanya sebesar 22,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas

pada analisis ini.

Tabel 4. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.878 ^a	0.772	0.757	1.68224

Sumber: data diolah, (2022)

Berdasarkan Tabel 5 maka diketahui nilai F hitung (51,806) > F tabel (2,811) dengan nilai Sig (0,000) < α (0,05) yang berarti model regresi yang diajukan dalam penelitian ini adalah layak, atau dengan kata lain variabel bebas (beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja) dapat diandalkan untuk memprediksi nilai atau kinerja variabel terikat (prestasi kerja).

Tabel 5. Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	439.823	3	146.608	51.806	.000 ^b
	Residual	130.177	46	2.830		
	Total	570.000	49			

Sumber: data diolah, (2022)

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar. Sebagai dasar perhitungan model regresi linier berganda yaitu $Y = a + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \dots + e$. Dari hasil tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 3,277 - 0,216X_1 - 0,327X_2 + 0,507X_3$. Nilai konstanta sebesar 3,277 menggambarkan bahwa jika beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sama dengan 0 maka prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar adalah sebesar 3,277 satuan.

Tabel 6. Uji Signifikansi parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.277	2.101		1.559	0.126
	Beban Kerja	-0.216	0.047	-0.024	-4.596	0.000
	Stres Kerja	-0.327	0.062	0.091	-5.274	0.000
	Lingkungan Kerja	0.507	0.041	0.880	12.410	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja (Y)

Sumber: data diolah, (2022)

1. Pengaruh Beban kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

prestasi kerja yang didasarkan pada nilai koefisien regresi beban kerja sebesar $-0,216$ (negatif), serta $t_{hitung} (-4,596) > t_{tabel} (-2,012)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$.

Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan tujuh indikator termasuk kategori Tinggi artinya secara keseluruhan responden menganggap bahwa beban kerja yang dirasakan oleh Personil Satreskrim Polresta Denpasar termasuk Tinggi dan hal ini mempengaruhi prestasi kerja personil secara signifikan. Indikator yang memberikan kontribusi terbesar dalam tingginya beban kerja yang dirasakan adalah ketika personil merasa sangat sibuk ketika ada kasus yang menjadi sorotan publik atau ada kasus yang viral di media sosial. Hasil ini sesuai dengan hasil wawancara pada tahap pra-survey di mana responden pra survey mengatakan kasus yang sedang viral menjadi suatu tekanan tersendiri dalam bekerja karena menuntut perhatian ekstra dan harus segera diselesaikan. Kasus hukum yang sedang viral tidak hanya menjadi tekanan dari pihak Polresta, namun juga terkadang dari Kepolisian Daerah (Polda) Bali dan tentunya masyarakat.

Indikator berikutnya yang berkontribusi dalam beban kerja adalah adanya kasus-kasus tertentu yang menjadi prioritas. Kondisi ini menyebabkan personil seringkali harus meninggalkan kasus yang tidak menjadi skala prioritas karena Satreskrim tidak hanya melayani kasus delik aduan namun juga kasus-kasus pidana. Skala prioritas kasus ditetapkan oleh Satreskrim dan seringkali ditugaskan kepada seorang personil atau tim khusus yang dibentuk. Tingginya beban kerja yang dirasakan terbukti menyebabkan rendahnya prestasi kerja personil Satreskrim dan juga hasil analisis yang membuktikan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja sehingga apabila kondisi ini terus dibiarkan terjadi maka akan mengganggu kinerja organisasi secara keseluruhan dan tidak tercapainya penegakan hukum serta keadilan bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dijadikan acuan yaitu penelitian oleh Bruggen (2015), Sasha & Maria (2018), Mufidah *et al.*, (2020), serta Riyanto *et al.*, (2021) yang membuktikan bahwa peningkatan beban kerja mengakibatkan terjadinya peningkatan prestasi kerja secara signifikan. Hasil penelitian ini di satu sisi mendukung penelitian lainnya yang dilakukan oleh Chandra & Adriansyah (2016), Paramitadewi (2017), dan Amany (2020) yang membuktikan peningkatan beban kerja mengakibatkan terjadinya penurunan prestasi kerja secara signifikan.

2. Pengaruh *Stres kerja* Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian membuktikan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang diketahui dari nilai koefisien regresi stres kerja sebesar $-0,327$

(negatif), serta $t_{hitung} (-5,274) > t_{tabel} (-2,012)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$.

Stres kerja yang diukur dengan 13 indikator menunjukkan nilai rata-rata variabel sebesar 3,60 yang termasuk kategori Tinggi dan kondisi ini menunjukkan stres kerja yang dirasakan oleh personil Satreskrim Polresta Denpasar terbilang tinggi. Kondisi ini menyebabkan prestasi kerja personil mengalami penurunan dengan signifikan. Indikator stres kerja yang berkontribusi paling tinggi terhadap terjadinya stres kerja oleh personil Satreskrim adalah indikator terkait dengan pekerjaan yang dianggap menyita banyak waktu di mana personil terkadang harus menyelesaikan suatu kasus di luar jam kerja khususnya kasus-kasus yang menjadi sorotan masyarakat atau yang sedang viral dan juga yang ditetapkan sebagai kasus prioritas. Personil Satreskrim Polresta Denpasar dituntut untuk selalu siap bekerja selama 24 jam ketika dibutuhkan karena hal tersebut merupakan tugas dan tanggungjawab personil Polri.

Tingginya stres kerja juga dirasakan dalam bentuk di mana personil sering merasakan tingginya tuntutan kerja dan ini tidak lain disebabkan karena luasnya wilayah hukum yang menjadi wewenang Polresta Denpasar yaitu termasuk mencakup wilayah Badung Selatan yaitu Kuta dan Nusa Dua yang sebagaimana diketahui kedua wilayah tersebut merupakan pusat kegiatan pariwisata di Bali sehingga tidak jarang Satreskrim menerima laporan dan juga aduan pelanggaran hukum di wilayah Kuta dan Nusa Dua. Tingginya stres kerja yang dirasakan tentu berdampak pada pencapaian prestasi kerja yaitu rendahnya penyelesaian kasus aduan masyarakat sepanjang tahun 2021 dan apabila kondisi ini dibiarkan maka akan mengakibatkan tidak terselesaikannya banyak kasus-kasus hukum di wilayah hukum Polresta Denpasar.

Hasil penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ulya (2016), Sunarsi (2018), Perawati *et al.*, (2019), serta Bachmid *et al.*, (2017) yang telah membuktikan peningkatan stres kerja dapat mengakibatkan terjadinya peningkatan prestasi kerja secara signifikan, namun sebaliknya hasil penelitian ini mendukung penelitian terhadulu yang dilakukan oleh Sulistiyani *et al.*, (2017), Julvia (2016), Nurrohmah & Sunuharyo (2018), serta Soeseno (2018) yang telah membuktikan secara empiris bahwa peningkatan stres kerja akan mengakibatkan terjadinya penurunan prestasi kerja secara signifikan.

3. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja

Hasil penelitian membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang dibuktikan dengan nilai koefisien regresi lingkungan kerja

sebesar 0,507 (positif), serta $t_{hitung} (12,410) > t_{tabel} (2,012)$ dan nilai sig. $0,000 < \alpha 0,05$. Variabel lingkungan kerja yang diukur dengan menggunakan sembilan indikator dengan rincian empat indikator untuk lingkungan kerja fisik dan lima indikator untuk lingkungan kerja non fisik termasuk kategori baik dan hasil ini berarti lingkungan kerja dianggap baik oleh personil Satreskrim Polresta Denpasar. Hasil ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tuju *et al.*, (2015), Kurniawan & Hazir (2019), Maulana (2019), Usman (2019), dan Arsad (2017) yang telah membuktikan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan berdampak terhadap peningkatan prestasi kerja secara signifikan.

Simpulan

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti jika terjadi peningkatan beban kerja maka akan menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar secara signifikan. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti jika terjadi peningkatan stres kerja maka akan menyebabkan terjadinya penurunan prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar secara signifikan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja yang berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerja maka akan menyebabkan terjadinya peningkatan prestasi kerja Personil Satreskrim Polresta Denpasar secara signifikan.

Saran yang dapat diberikan kepada Satreskrim Polresta Denpasar di antaranya memberikan pembagian tugas yang merata kepada seluruh personil saat ada kasus-kasus hukum yang sedang *viral* sehingga setiap personil merasakan adanya pemerataan tugas, menambah jumlah personil mengingat luasnya wilayah hukum Polresta Denpasar dan meningkatnya tindak kejahatan dewasa ini dan cara ini diharapkan juga dapat mengurangi tingginya tuntutan kerja yang dirasakan oleh personil, melakukan seleksi terhadap kasus-kasus yang ada di mana kasus yang tidak dapat dilanjutkan karena kurang bukti sebaiknya segera ditutup atau diubah statusnya menjadi henti lidik agar tidak terlihat sebagai suatu kasus yang tidak ditangani. Terkait lingkungan kerja non fisik disarankan membentuk tim untuk menuntaskan suatu kasus yang terdiri atas personil yang berasal dari angkatan yang berbeda sehingga terjalin kerjasama yang baik dan cara ini juga diharapkan dapat meningkatkan komunikasi antar sesama personil, memberikan apresiasi kepada personil yang menunjukkan prestasi kerja yang baik dan memberikan kesempatan atau pekerjaan yang sama kepada seluruh personil tanpa memandang senioritas.

Daftar Pustaka

- Amany, A. N. (2020). "Pengaruh Staffing dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Pabrik Gula Djombang Baru." *BIMA : Journal of Business and Innovation Management*, 2(2), 175–184.
- Ardiyanti, L. N., & Yuniarto, R. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT. Wismilak Inti Makmur, TBK)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8(1), 1–17.
- Arsad, M. (2017). "Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara." *Journal PIN: Pemerintahan Integratif*, 5(1), 135–147.
- Bachmid, N. A., Ogi, I., & Sumarauw, J. (2017). "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Cabang Manado." *Jurnal EMBA*, 5(2), 2133–2142.
- Bruggen, A. (2015). "An empirical investigation of the relationship between workload and performance." *Management Decision*, 53(10), 2377–2389.
- Chandra, R., & Adriansyah, D. (2016). "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa." *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 6(1), 670–678.
- Dartey-Baah, K., Quartey, S. H., & Osafo, G. A. (2020). "Examining occupational stress, job satisfaction and gender difference among bank tellers: evidence from Ghana." *International Journal of Productivity and Performance Management*, 69(7), 1437–1454.
- Dharma, S. (2018). "Manajemen Kinerja : Falsafah Teori dan Penerapannya." Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hardono, I., Nasrul, H. W., & Hartati, Y. (2019). "Pengaruh Penempatan dan Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Prestasi Kerja Pegawai." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya, Dimensi*(8), 1.
- Haura, G., Febrianti, R., & Ratih, S. D. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Kabelindo Murni, Tbk." *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1), 11–20.
- Julvia, C. (2016). "Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 16(1), 59–72.
- Koesomowidjojo, S. M. (2017). "Analisis Beban Kerja." Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Kurniawan, R., & Hazir, A. (2019). "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja." *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 115–134.
- Maulana, M. K. (2019). "Pengaruh Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Jelajah Laut Nusantara Jakarta." *Jurnal Ekonomi Dan Industri*, 20(1).
- Mufidah, E. A., Nuringwahyu, S., & Hartati, R. N. (2020). "Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan(Studi Kasus Karyawan PT Arofahmina Kecamatan. Tegalsari, Kota Surabaya, Jawa Timur)." *JIAGABI*, 2(2), 226–233.
- Nurrohmah, W. L., & Sunuharyo, B. S. (2018). "Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PDAM Kota Malang)." *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 55(1), 11–17.
- Paramitadewi, K. F. (2017). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2(1).

-
- Perawati, P., Rukhayati, R., & Rahman, A. (2019). "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Daerah Provinsi Sulawesi Tengah." *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2(1).
- Putri, N. P. C. S., Sugianingrat, I. A. P. W., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Komunikasi Internal, Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1032-1042.
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Parwisata*, 1(3), 834-843.
- Riyanto, A., Raspati, G., Wibowo, A., & Lestianingsih, A. S. (2021). "Investigasi Empirik Determinasi Beban Kerja dalam Meningkatkan Prestasi dan Produktivitas Kerja." *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(2).
- Roring, Y. M., Soegoto, A. S., & Datulong, L. (2020). "Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Pegawai Pada Biro Umum Setda Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 28(1), 226–242.
- Sari, I. P. S. (2020). "Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan." *Hospital Majapahit*, 12(1).
- Sasha, S. S., & Maria, S. (2018). "Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri beban kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja." *Kinerja*, 15(2), 68–75.
- Soeseno, S. A. (2018). "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Pro Sistimatika Automasi." *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 21(3), 261–274.
- Sulistiyani, M., Widiana, M. E., & Sutopo, S. (2017). "Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Japfa Comfeed Indonesia Tbk. Wonoayu Sidoarjo." *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3), 335–347.
- Sunarsi, D. (2018). "Pengaruh Kompensasi, Komunikasi Dan Stress Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Catur Putra Jaya Kota Depok - Jawa Barat." *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 1(2), 113–127.
- Sutrisno, E. (2016). "*Manajemen SumberDaya Manusia*." (cet. ke-8). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Togas, F. B., & Uhing, Y. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Keterampilan terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BRI Cabang Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3).
- Tuju, F., Mekel, P. A., & Adolfini, A. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai BPBD Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(2).
- Ulya, B. (2016). "Pengaruh Stres Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Labuhanbatu Utara." *Jurnal Ilmiah Advokasi*, 4(1).
- Usman, F. (2019). "Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta komitmen organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai universitas trunajaya bontang." *Jurnal Manajemen*, 11(2), 123–142.
-