



PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DENGAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERSONEL DETASEMEN GEGANA BRIMOB POLDA SUMATERA BARAT

Aulia Fadhila ¹ Muhammad Oceano Fauzan ²

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Negeri Padang, Indonesia
Correspondence E-mail: muhammadoceano@unp.ac.id

ABSTRAK

Personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat menjalankan tugas berisiko tinggi seperti penjinakan bom dan penanganan ancaman kimia biologi radioaktif nuklir, sehingga rentan mengalami stres kerja akibat beban kerja yang tinggi. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, baik secara langsung maupun melalui persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi, pada personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan analisis *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) melalui SmartPLS 4.0. Sampel berjumlah 110 personel dari populasi 150 personel, ditentukan dengan *purposive sampling* dan rumus Slovin, data dikumpulkan melalui kuesioner Likert secara daring. Hasil penelitian membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi, dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Persepsi dukungan organisasi juga terbukti memediasi secara parsial dan signifikan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Model penelitian menjelaskan 50,5% variasi persepsi dukungan organisasi dan 74,2% variasi stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa penurunan stres kerja pada personel satuan berisiko tinggi memerlukan pengelolaan beban kerja yang proporsional sekaligus penguatan persepsi dukungan organisasi.

Article Information

Riwayat Artikel:

Diterima 10 July 2026
Direvisi 15 July 2026
Diterbitkan 19 July 2026
Tersedia Online 19 July 2026
Publikasi 19 July 2026

Keyword:

Beban Kerja,
Persepsi Dukungan Organisasi,
Stres Kerja.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset strategis yang mencakup keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan individu untuk menjalankan fungsi organisasi secara optimal (Armstrong & Taylor, 2020). Institusi seperti Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, sehingga tingginya risiko pekerjaan yang dihadapi personel memengaruhi kondisi psikologisnya apabila tidak dikelola dengan baik.

Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat merupakan satuan dengan karakteristik operasional berisiko tinggi, dengan tugas utama meliputi jibom (penjinakan bom), wanteror (perlawanan terorisme), KBRN (kimia, biologi, radioaktif, dan nuklir), bantek (bantuan teknis), dan penembak jitu (sniper). Jumlah personel satuan ini meningkat setiap tahun, dari 120 orang pada 2023, 130 orang pada 2024, 145 orang pada 2025, menjadi 150 orang pada 2026. Peningkatan jumlah personel ini tidak secara otomatis mengurangi tekanan psikologis yang dialami individu, karena turut meningkatkan kompleksitas koordinasi operasional, memperluas cakupan tanggung jawab kolektif, dan menuntut standar kesiapsiagaan yang ketat dari setiap personel.

Hasil kuesioner pra-penelitian terhadap 106 personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat membuktikan adanya gejala stres kerja pada mayoritas personel. Gejala psikologis paling dominan terlihat pada pernyataan tentang tingginya risiko yang menuntut kewaspadaan maksimal, dengan 76,42% responden menyatakan sangat setuju, sementara 59,43% responden menyatakan bahwa tuntutan siaga memengaruhi kualitas waktu istirahat mereka. Stres kerja merupakan kondisi dinamis ketika individu menghadapi tuntutan yang melebihi kemampuan atau sumber daya yang dimiliki (Robbins & Judge, 2024). Penelitian Queirós et al. (2020) terhadap 2.057 personel kepolisian di Portugal membuktikan bahwa 85% personel mengalami tingkat stres operasional yang tinggi, sehingga stres kerja pada satuan berisiko tinggi seperti Gegana merupakan permasalahan yang relevan untuk dikaji.

Beban kerja berkaitan erat dengan timbulnya stres kerja ketika terjadi ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan kemampuan adaptasi personel (Vanchapo, 2020). Beban kerja personel Detasemen Gegana bersifat kuantitatif, tercermin dari padatnya jadwal operasi dan latihan teknis, sekaligus kualitatif, tercermin dari tingkat kesulitan dan risiko tinggi pada setiap tugas seperti penjinakan bom dan kontra-teror. Penelitian Ambiko et al. (2025) pada personel Polda Sumatera Selatan, Sadiq (2022) pada personel kepolisian Punjab Pakistan, dan

Setyowati & Ulfa (2020) pada polisi Satlantas Polres Bantul membuktikan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Namun, penelitian Setiyawan & Rimadias (2021) membuktikan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dimediasi oleh variabel *work-family conflict* dan *family-work conflict*, sehingga hubungan antara beban kerja dan stres kerja tidak selalu berdampak langsung.

Persepsi dukungan organisasi mencerminkan sejauh mana institusi peduli terhadap kesejahteraan dan menghargai kontribusi personel (Eisenberger et al., 2020). Persepsi dukungan organisasi yang kuat berfungsi sebagai penyangga (*buffer*) yang mengurangi dampak negatif beban kerja terhadap stres kerja (Kurtessis et al., 2017). Penelitian Sulistyan et al. (2021), Hartono et al. (2025), dan Kasad & Fazaa (2025) membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, sedangkan penelitian Ramdani et al. (2025) menempatkan dukungan organisasi sebagai variabel independen yang pengaruhnya terhadap stres kerja dimediasi oleh komitmen organisasi, sehingga posisi persepsi dukungan organisasi dalam model penelitian masih beragam pada berbagai konteks.

Penelitian terdahulu lebih banyak menguji pengaruh langsung beban kerja atau persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja secara terpisah, tanpa membangun jalur mediasi antara ketiganya secara bersamaan. Penelitian yang secara khusus menempatkan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada konteks satuan elite kepolisian seperti Detasemen Gegana masih sangat terbatas, sehingga terdapat research gap yang dikaji melalui penelitian ini. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, pengaruh beban kerja terhadap persepsi dukungan organisasi, pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap stres kerja, serta peran mediasi persepsi dukungan organisasi dalam hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif kausal untuk mengetahui pengaruh beban kerja (X) terhadap stres kerja (Y) dengan persepsi dukungan organisasi (Z) sebagai variabel mediasi (Sugiyono, 2023). Penelitian dilakukan pada Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat yang berlokasi di Jalan Bhayangkara, Kelurahan Padang Sarai, Kecamatan Koto Tengah, Kota Padang, pada tahun 2026.

Populasi penelitian adalah seluruh personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat yang berjumlah 150 orang berdasarkan data internal satuan tahun 2026 (Riyanto & Hatmawan, 2020). Sampel ditentukan melalui teknik purposive sampling (Sugiyono, 2019) dengan kriteria personel aktif, pernah atau sedang terlibat dalam penugasan operasional maupun latihan kesiapsiagaan, serta memiliki masa kerja di detasemen gegana minimal 6 bulan. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin (Riyanto & Hatmawan, 2020) dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh 110 personel sebagai responden.

Data dikumpulkan melalui observasi langsung dan kuesioner berskala Likert 1-5 yang disebarkan kepada responden melalui *google form*. Beban kerja diukur melalui indikator kondisi pekerjaan/tuntutan tugas, penggunaan waktu kerja/tuntutan waktu, dan target capaian (Koesomowidjojo, 2021), persepsi dukungan organisasi diukur melalui indikator keadilan organisasi (*organizational fairness*), dukungan atasan (*supervisor support*), serta penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job conditions*) (Colquitt et al., 2022), dan stres kerja diukur melalui indikator gejala fisiologis, gejala psikologis, dan gejala perilaku (Robbins & Judge, 2024).

Data dianalisis menggunakan *Partial Least Squares Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) dengan aplikasi SmartPLS 4.0, karena mampu mengestimasi model hubungan antar variabel yang kompleks secara simultan, termasuk jalur mediasi, tanpa mengharuskan data mengikuti sebaran normal (Hair et al., 2022). Evaluasi model pengukuran (*outer model*) meliputi validitas konvergen (*outer loading* dan *average variance extracted*/AVE), validitas diskriminan (*Fornell-Larcker criterion* dan *heterotrait-monotrait ratio*/HTMT), serta reliabilitas konstruk (*Cronbach's alpha* dan *composite reliability*). Evaluasi model struktural (*inner model*) meliputi uji multikolinearitas (*variance inflation factor*/VIF), koefisien determinasi (R-Square), effect size (F-Square), *predictive relevance* (Q-Square), serta pengujian hipotesis melalui prosedur *bootstrapping* dengan kriteria penerimaan hipotesis *t-statistic* > 1,96 dan/atau *p-value* < 0,05 pada taraf kepercayaan 95% (Hair et al., 2022).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Karakteristik Responden

Penelitian ini melibatkan 110 personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat sebagai responden, sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1 Karakteristik Responden

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	108	98,2%
	Perempuan	2	1,8%
Masa Dinas	< 1 Tahun	1	0,9%
	1-3 Tahun	27	24,5%
	3-5 Tahun	16	14,5%
	> 5 Tahun	66	60,0%
Pangkat/Golongan	Perwira	6	5,5%
	Bintara	82	74,5%
	Tamtama	22	20,0%

Sumber: Hasil Olah Data (2026)

Tabel 1 menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (98,2%), yang mencerminkan karakteristik alami satuan operasional Gegana karena tugas pokoknya menuntut kesiapsiagaan fisik tinggi sehingga secara historis didominasi personel laki-laki. Mayoritas responden memiliki masa dinas lebih dari 5 tahun (60,0%) dan berpangkat Bintara (74,5%), yang menunjukkan bahwa responden penelitian didominasi personel dengan pengalaman dinas yang matang di lingkungan Detasemen Gegana.

3.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil analisis deskriptif menunjukkan variabel beban kerja (X) berada pada kategori tinggi (mean 4,00), dengan nilai tertinggi pada indikator tuntutan tugas yang mencerminkan tingginya tuntutan kesiapsiagaan operasional. Variabel persepsi dukungan organisasi (Z) berada pada kategori rendah (mean 2,32), dengan skor terendah pada aspek keadilan dalam pembagian perlengkapan dan fasilitas tugas (mean 2,18). Variabel stres kerja (Y) berada pada kategori tinggi (mean 4,11), dengan gejala psikologis berupa ketegangan mental dan kewaspadaan sebagai bentuk paling dominan yang dirasakan personel. Secara umum, personel Detasemen Gegana menghadapi beban kerja dan stres kerja yang tinggi, di tengah persepsi dukungan organisasi yang masih rendah.

3.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi *outer model* menunjukkan nilai *outer loading* beban kerja berkisar 0,767-0,858, persepsi dukungan organisasi 0,790-0,868, dan stres kerja 0,785-0,890, sebagaimana dirangkum pada Tabel 2. Seluruh nilai berada di atas ambang batas 0,70, sehingga seluruh indikator valid secara konvergen (Hair *et al.*, 2022).

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Konvergen dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Outer Loading	AVE	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Beban Kerja	0,767 - 0,858	0,667	0,937	0,947
Persepsi Dukungan Organisasi	0,790 - 0,868	0,707	0,941	0,951
Stres Kerja	0,785 - 0,890	0,706	0,948	0,956

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4.0 (2026)

Nilai AVE ketiga variabel berada di atas 0,50 (0,667-0,707), sehingga masing-masing konstruk menjelaskan lebih dari separuh varians indikatornya. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* seluruh variabel juga di atas 0,70 (0,937-0,956), menunjukkan konsistensi internal yang baik. Nilai *Composite Reliability* pada persepsi dukungan organisasi dan stres kerja yang sedikit melampaui 0,95 mengindikasikan kemungkinan redundansi antar indikator (Hair et al., 2022), namun tidak menggugurkan validitas dan reliabilitas konstruk secara keseluruhan.

Validitas diskriminan diuji melalui *Fornell-Larcker criterion* dan *heterotrait-monotrait ratio* (HTMT). Hasil *Fornell-Larcker* menunjukkan akar AVE beban kerja (0,817), persepsi dukungan organisasi (0,841), dan stres kerja (0,840) lebih tinggi dibandingkan korelasi antar konstruk, dengan korelasi tertinggi pada persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja (0,801). Hasil ini dikonfirmasi lebih lanjut melalui HTMT pada Tabel 3.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Heterotrait-Monotrait Ratio*)

Variabel	Beban Kerja	Persepsi Dukungan Organisasi	Stres Kerja
Beban Kerja			
Persepsi Dukungan Organisasi	0,754		
Stres Kerja	0,839	0,846	

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4.0 (2026)

Seluruh nilai HTMT berada pada rentang 0,754-0,846, di bawah ambang batas 0,90, sehingga validitas diskriminan antarkonstruk terpenuhi dan model pengukuran dapat dilanjutkan ke evaluasi model struktural (*inner model*).

3.4. Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Nilai *variance inflation factor* (VIF) antarvariabel berada pada rentang 1,000-2,021, jauh di bawah batas kritis 5,00, sehingga tidak terdapat masalah multikolinearitas. Hasil koefisien determinasi (*R-Square*) dan ukuran efek (*F-Square*) disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji R-Square dan F-Square

Hubungan / Konstruk Endogen	R-Square	F-Square	Kategori
Persepsi Dukungan Organisasi (Z)	0,505	1,021	Moderat
Stres Kerja (Y)	0,742	-	Kuat

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4.0 (2026). Nilai F-Square untuk jalur Beban Kerja → Persepsi Dukungan Organisasi; F-Square Beban Kerja → Stres Kerja sebesar 0,390 dan Persepsi Dukungan Organisasi → Stres Kerja sebesar 0,441.

R-Square persepsi dukungan organisasi sebesar 0,505 menunjukkan beban kerja menjelaskan 50,5% variasinya, sedangkan R-Square stres kerja sebesar 0,742 menunjukkan beban kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersama-sama menjelaskan 74,2% variasinya, tergolong model kuat (Hair et al., 2022). Ketiga jalur hubungan (F-Square 0,390-1,021) tergolong berpengaruh besar (*large effect*). Nilai Q-Square sebesar 0,486 untuk persepsi dukungan organisasi dan 0,610 untuk stres kerja, keduanya di atas nol, menunjukkan model memiliki relevansi prediktif yang memadai terhadap kedua konstruk endogen.

3.5. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *resampling bootstrapping* dengan kriteria *t-statistics* > 1,96 dan/atau *p-value* < 0,05 (Hair et al., 2022). Hasil pengaruh langsung (*direct effect*) disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis - Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

	Hubungan	Koefisien (O)	T statistics	P values	Kategori
H ₁	Beban Kerja -> Stress Kerja	0,451	2,897	0,004	Diterima
H ₂	Beban Kerja -> Persepsi Dukungan Organisasi	-0,711	8,105	0,000	Diterima
H ₃	Persepsi Dukungan Organisasi -> Stress Kerja	-0,480	3.124	0,002	Diterima

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4.0 (2026)

Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,451$; $t = 2,897$; $p = 0,004$), beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi ($\beta = -0,711$; $t = 8,105$; $p = 0,000$), dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,480$; $t = 3,124$; $p = 0,002$). Dengan demikian, H1, H2, dan H3 diterima.

Pengujian pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dilakukan untuk mengetahui peran persepsi dukungan organisasi sebagai mediator dalam hubungan beban kerja dan stres kerja, disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis - Pengaruh Tidak Langsung (*Specific Indirect Effect*)

	Hubungan	Koefisien (O)	T statistics	P values	Kategori
H ₄	Beban Kerja -> Persepsi	0,341	2,847	0,004	Diterima
	Dukungan Organisasi -> Stress Kerja				

Sumber: Hasil Olah Data SmartPLS 4.0 (2026)

Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap stres kerja melalui persepsi dukungan organisasi memiliki koefisien 0,341 ($t = 2,847$; $p = 0,004$), sehingga H₄ diterima. Mengingat pengaruh langsung beban kerja terhadap stres kerja tetap signifikan, peran mediasi persepsi dukungan organisasi tergolong mediasi parsial (*partial mediation*), beban kerja memengaruhi stres kerja baik secara langsung maupun melalui penurunan persepsi dukungan organisasi.

3.6. Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = 0,451$; $t = 2,897$; $p = 0,004$), sehingga H₁ diterima: semakin tinggi beban kerja personel, semakin tinggi pula stres kerja yang dialami, sejalan dengan hasil deskriptif yang menunjukkan beban kerja berada pada kategori tinggi (mean 4,00).

Temuan ini sejalan dengan *Conservation of Resources (COR) Theory* (Hobfoll, 1989), yang menjelaskan bahwa individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang dimilikinya, energi fisik, waktu, dan kondisi psikologis. Tuntutan tugas, tekanan waktu, dan target capaian yang ketat pada Detasemen Gegana menuntut penggunaan sumber daya tersebut secara terus-menerus, sehingga ketidakseimbangan antara tuntutan dan kapasitas pemulihan sumber daya menjadi akar munculnya stres kerja.

Hasil ini konsisten dengan Ambiko et al. (2025) pada personel Polda Sumatera Selatan dan Sadiq (2022) pada personel kepolisian Pakistan, yang sama-sama membuktikan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Queirós et al. (2020) juga menemukan beban kerja sebagai kontributor utama stres operasional pada polisi Portugal, sejalan dengan Bertilsson et al. (2019) yang membuktikan tugas berulang secara berurutan meningkatkan stres fisiologis polisi secara akumulatif.

Tingginya intensitas kesiapsiagaan, risiko penjinakan bom dan penanganan bahan berbahaya, serta ketatnya standar keberhasilan misi pada Detasemen Gegana memperbesar potensi beban kerja personel. Satuan perlu mengelola beban kerja secara

proporsional rotasi penugasan, pengaturan waktu istirahat pascamisi, dan penyesuaian target operasional untuk meminimalkan stres kerja personel.

2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Persepsi Dukungan Organisasi.

Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi ($\beta = -0,711$; $t = 8,105$; $p = 0,000$), sehingga hipotesis dua diterima. Ini merupakan jalur dengan koefisien terbesar dalam model, menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja personel, semakin rendah persepsi mereka terhadap dukungan organisasi.

Temuan ini sejalan dengan konsep *Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986), yaitu persepsi dukungan organisasi terbentuk dari akumulasi pengalaman personel terhadap perlakuan diskresioner organisasi. Ketika beban kerja tinggi dipersepsikan berada di bawah kendali organisasi, personel cenderung mengaitkannya dengan kurangnya perhatian institusi, sehingga persepsi dukungan organisasi menurun, didukung oleh Galanis et al. (2021), yang mengidentifikasi kurangnya dukungan atasan sebagai faktor risiko stres pada polisi, dan Queirós et al. (2020), yang menemukan stres operasional tinggi berkorelasi dengan rendahnya persepsi dukungan organisasi.

Temuan deskriptif memperkuat hasil ini, yaitu rata-rata persepsi dukungan organisasi berada pada kategori rendah (mean 2,32), terendah pada aspek keadilan pembagian perlengkapan dan fasilitas tugas (mean 2,18). Satuan perlu mengevaluasi pemerataan sarana pendukung dan transparansi prosedur penugasan, agar personel dengan beban kerja tinggi tetap merasa didukung secara organisasional.

3. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Stres Kerja

Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja ($\beta = -0,480$; $t = 3,124$; $p = 0,002$), sehingga H3 diterima: semakin tinggi persepsi dukungan organisasi, semakin rendah stres kerja personel.

Sesuai konsep POS (Eisenberger et al., 1986), dukungan organisasi yang dirasakan berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang memenuhi kebutuhan sosioemosional personel, penghargaan, afiliasi, dan dukungan emosional, sehingga meningkatkan kemampuan coping terhadap tekanan pekerjaan. Hasil ini mendukung meta-analisis Kurtessis et al. (2017) atas 558 studi yang mengonfirmasi hubungan negatif signifikan antara POS dan stres kerja, sejalan dengan Hartono et al. (2025), Dogan et al. (2024) pada tenaga kesehatan darurat di Turki, dan Kasad & Fazaa (2025).

Mengingat persepsi dukungan organisasi tergolong rendah (mean 2,32) sementara stres kerja tinggi (mean 4,11), satuan perlu memperkuat dukungan atasan, pendampingan saat situasi kritis dan penghargaan formal atas keberhasilan misi untuk mengurangi dampaknya terhadap stres kerja personel.

4. Peran Persepsi Dukungan Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Persepsi dukungan organisasi terbukti memediasi secara signifikan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja (koefisien tidak langsung = 0,341; $t = 2,847$; $p = 0,004$), sehingga hipotesis empat diterima, yaitu beban kerja memengaruhi stres kerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui penurunan persepsi dukungan organisasi.

Sesuai *COR Theory* (Hobfoll, 1989), persepsi dukungan organisasi berfungsi sebagai sumber daya eksternal yang membantu personel memulihkan sumber daya yang terkuras akibat beban kerja tinggi. Dukungan empiris ditemukan pada Ambiko et al. (2025), yang membuktikan variabel psikologis terkait dukungan organisasi memediasi hubungan beban kerja dan stres kerja pada personel Polda Sumatera Selatan, Elahi & Ahmad (2024) pada polisi Punjab, Pakistan, serta Retno & Setyaningrum (2025), yang memperkuat argumen bahwa mekanisme organisasional berperan penting menjembatani hubungan tersebut pada pekerjaan berisiko tinggi.

Karena pengaruh langsung hipotesis satu juga signifikan, persepsi dukungan organisasi berperan sebagai mediator parsial, bukan mediator penuh. Implikasinya, satuan perlu menangani beban kerja dan persepsi dukungan organisasi secara bersamaan, bukan hanya mengurangi beban tugas, tetapi juga memperkuat keadilan distribusi perlengkapan, perhatian atasan, dan penghargaan atas kinerja, sebagai strategi ganda menekan stres kerja personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat.

4.KESIMPULAN

Penelitian ini mengkaji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan persepsi dukungan organisasi sebagai variabel mediasi pada 110 personel Detasemen Gegana Brimob Polda Sumatera Barat menggunakan PLS-SEM. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta berpengaruh negatif dan signifikan terhadap persepsi dukungan organisasi. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja, dan memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. Keempat

hipotesis diterima, dengan model menjelaskan 50,5% variasi persepsi dukungan organisasi dan 74,2% variasi stres kerja.

Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap *Conservation of Resources Theory* (Hobfoll, 1989) dan *Perceived Organizational Support* (Eisenberger et al., 1986) pada konteks pekerjaan berisiko tinggi. Secara praktis, Detasemen Gegana disarankan mengevaluasi beban kerja personel secara berkala melalui rotasi penugasan, pengaturan waktu istirahat pascamisi, dan penyesuaian target operasional, serta memperkuat persepsi dukungan organisasi, khususnya keadilan pembagian perlengkapan dan transparansi prosedur penugasan yang selama ini memperoleh skor terendah. Penelitian selanjutnya disarankan memperluas objek ke satuan Gegana atau kepolisian lain, menambahkan variabel seperti kepemimpinan, iklim organisasi, atau resiliensi personel, dan menggunakan desain longitudinal untuk menggambarkan dinamika ketiga variabel dalam jangka waktu lebih panjang.

7. REFERENSI

- Ambiko, D. W., Zunaidah, & Cahyadi, A. (2025). The Effect of Workload and Burnout on Job Stress among Regional Police Officers of South Sumatra through Resilience as an Intervening Variable. *IJEAM: International Journal of Economics, Accounting, and Management*, 2(2), 105-114.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Bertilsson, J., Niehorster, D. C., Fredriksson, P. J., Dahl, M., & Granér, S. (2019). Stress levels in Swedish police officers during repeated stressful tasks. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(3), 245-256.
- Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2022). *Organizational behavior: Improving performance and commitment in the workplace* (7th ed.). McGraw-Hill.
- Dogan, S., Demir, E., & Yildirim, I. (2024). Examination of workload perception, burnout, and perceived organizational support in emergency healthcare professionals. *International Journal of Healthcare Management*, 17(1), 55-67.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived organizational support: Why caring about employees counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101-124.
- Elahi, N. S., & Ahmad, S. (2024). Organizational support as a mediator between job stress and turnover intentions: Evidence from Punjab Police, Pakistan. *Policing: An International Journal*, 47(2), 312-328.

- Galanis, P., Fragkou, D., & Kaitelidou, D. (2021). Risk factors for occupational stress among police officers: A systematic literature review. *International Journal of Mental Health Nursing*, 30(4), 874-889.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least Squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.
- Hartono, S., Sutrisno, S., & Wulandari, D. (2025). Pengaruh beban kerja dan dukungan organisasi terhadap stres kerja dan kinerja karyawan pada PT. Purnama Sinar Gumilang Makassar. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(2), 134-149.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Kasad, S., & Fazaa, M. (2025). The impact of perceived organizational support on reducing work-related stress. *International Journal of Human Resource Studies*, 15(1), 22-36.
- Koesomowidjojo, S. (2021). *Manajemen beban kerja*. Raih Asa Sukses.
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.
- Queirós, C., Passos, F., Bártolo, A., Marques, A. J., da Silva, C. F., & Pereira, A. (2020). Burnout and stress measurement in police officers: Literature review and a study of the Portuguese PSP. *Frontiers in Psychology*, 11, 1-14.
- Ramdani, Z., Syahputra, R., & Nurcahyo, A. (2025). Workload dynamics and organizational support: Their impact on job stress and employee commitment at Bank ABC Region X. *Journal of Banking and Finance Management*, 8(1), 33-48.
- Retno, W. P., & Setyaningrum, D. (2025). Psychological variables as mediators of workload and job stress. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 14(1), 67-80.
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*. Deepublish.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2024). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sadiq, M. (2022). Policing in pandemic: Is perception of workload causing work-family conflict, job dissatisfaction and job stress? *Policing and Society*, 32(5), 612-628.
- Setiawan, B., & Rimadiaz, S. (2021). Work-family conflict and family-work conflict as mediating variables in workload and social support for work stress. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 22(2), 155-170.
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS. Dr. Soetomo*, 6(2), 169-178.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2023). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
- Sulistyan, R., Wijaya, A., & Prasetyo, I. (2021). Perceived organizational support on employee performance: The mediating effect of job stress. *International Journal of Business and Society*, 22(3), 1452-1467.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. CV. Penerbit Qiara Media.