

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, DISIPLIN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA KANTOR POLRESTABES SURABAYA

Cindy Aulia Rahma Yuwana
cindyauliarahmayuwana07@gmail.com
Yayah Atmajawati

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aims to determine and analyse the effect of organizational commitment, work discipline, and stress on police performance at the Polrestabes office in Surabaya. The research applies quantitatively. Furthermore, the population consists of all employees at the Sabhara divisions. The data collection technique used saturated sampling, in which all members of the population were the sample. Therefore, there were 50 respondents in the sample. The instrument in the data collection technique was a questionnaire with a Likert scale. The questionnaires were distributed to the respondents. Moreover, the data analysis technique used multiple linear regression with SPSS (Statistical Product and Service Solution) 26 version. The result indicates that organizational commitment has a positive and significant effect on employee performance at the Polrestabes office in Surabaya. Likewise, work discipline has a positive and significant effect on employee performance at the Polrestabes office in Surabaya. Similarly, work stress has a positive and significant effect on employee performance at the Polrestabes office in Surabaya.

Keywords: *organizational commitment, work discipline, and stress on police performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan polisi pada bagian Sabhara pada Kantor Polrestabes Surabaya sejumlah 50 polisi, dengan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner menggunakan skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Disiplin kerja polisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya, dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya.

Kata Kunci: komitmen organisasi, disiplin kerja, stres kerja, kinerja polisi

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peranan sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan, terutama dalam sektor pemerintahan dan pelayanan publik. Di Indonesia, sumber daya manusia yang berkualitas menjadi kunci dalam pengelolaan dan pelaksanaan tugas negara, termasuk dalam bidang kepolisian. Polri (Kepolisian Republik Indonesia) adalah lembaga negara yang memiliki peran vital dalam menjaga keamanan dan ketertiban di Indonesia. Tugas Polri meliputi penegakan hukum, perlindungan masyarakat, serta pencegahan dan pemberantasan kejahatan.

Kepolisian merupakan organisasi di Indonesia yang memberikan perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat Indonesia untuk mengurangi adanya kekerasan dan kejahatan yang ada di Indonesia Yolanda putri (2021). Polrestabes Surabaya adalah salah satu organisasi kepolisian berada di wilayah Surabaya. Polrestabes (polisi resort kota besar)

Surabaya memiliki polisi yang tersebar pada satuan kinerja berbeda beda.

Sumber daya manusia pada instansi kepolisian menjadi penggerak roda instansi kepolisian dalam mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan. Pengaruh utama pada instansi kepolisian adalah sumber daya manusia merupakan aset pertama pada instansi kepolisian. Sumber daya manusia yang bagus dapat memberikan dampak pada suatu instansi kepolisian yang baik, dengan sumber daya manusia yang bagus dapat menjalankan sebuah pekerjaan dengan mudah. Kualitas sumber daya manusia yang professional dapat menghasilkan kinerja polisi dalam sebuah instansi kepolisian. Sumber daya manusia merupakan faktor krusial dalam pengelolaan instansi kepolisian. Mereka berperan sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, pelatihan dan pengembangan SDM menjadi prioritas untuk memastikan bahwa anggota kepolisian siap menghadapi tantangan dan dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat.

Pengaruh utama pada instansi kepolisian adalah sumber daya manusia merupakan aset pertama pada instansi kepolisian. Sumber daya manusia yang bagus dapat memberikan dampak pada suatu instansi kepolisian yang baik, dengan sumber daya manusia yang bagus dapat menjalankan sebuah pekerjaan dengan mudah. Kualitas sumber daya manusia yang professional dapat menghasilkan kinerja polisi dalam sebuah instansi kepolisian.

Untuk mencapai kinerja polisi yang professional disuatu instansi kepolisian diperlukan tindakan yang konsisten dan berkesinambungan. Berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan pada suatu instansi kepolisian ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi kepolisian. Faktor yang dapat mempengaruhi keberhasilan kinerja polisi terletak pada meningkatnya komitmen organisasi, disiplin kerja dan minimnya stress kerja pada suatu instansi kepolisian.

Menurut Agustino dan Wahyuni (2023), kinerja karyawan adalah hasil dari individu atau kelompok dalam suatu organisasi mencapai tujuan pekerjaan yang konsisten dengan peran dan tanggung jawab mereka, untuk mencapai tujuannya dibutuhkan sumber daya manusia yang mampu mendorong, mengontrol, merencanakan, dan mengorganisasi individu. Untuk meningkatkan kinerja polisi banyak faktor yang memengaruhinya, di mana dalam instansi kepolisian memerlukan adanya komitmen organisasi. Komitmen organisasi pada instansi kepolisian sangat diperlukan pada polisi, dengan adanya komitmen organisasi akan terbentuk organisasi

Selain komitmen organisasi instansi kepolisian juga memerlukan adanya disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan unsur penting bagi instansi kepolisian yang dimana didalam instansi kepolisian terdapat peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi kepolisian. Disiplin kerja dapat melihat kinerja polisi di dalam instansi kepolisian. Menurut Prasetyo *et al.* (2019), disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Sikap disiplin sendiri tidak terbentuk hanya dalam sekejap, dimana ada ada proses pembinaan, tempaan- tempaan yang secara terus menerus sejak dini.

Instansi kepolisian juga harus meminimalisir adanya stress kerja. Stress kerja merupakan tekanan yang berlebihan yang diberikan instansi kepolisian terhadap polisi sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja. Stres kerja juga merupakan tanggapan seseorang terhadap kondisi yang dirasakan baik secara fisik maupun psikologis yang berlebihan secara internal maupun eksternal. Kondisi stres ini dapat mengalami ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja. Menurut Malau dan Ratnawati (2024) stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya keseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai

Tabel 1
Data Absensi Polisi Kantor Polrestabes Surabaya Bagian Sabhara 2024

Bulan	Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Terlambat	Jumlah Polisi	Kehadiran
Januari	1	0	0	4	50	45
Februari	1	0	0	6	50	43
Maret	0	1	0	8	50	41
April	2	1	1	8	50	38
Mei	1	1	1	3	50	44
Juni	0	0	0	3	50	47

Sumber: Kantor Polrestabes Surabaya, 2025

Berdasarkan data absensi pada bulan Januari sampai bulan Juni tahun 2024, dapat disimpulkan bahwa dari 50 polisi bagian sabhara dalam enam bulan terdapat 5 yang tidak masuk kerja dikarenakan sakit, 3 tidak masuk kerja karena izin, dan 2 tidak masuk kerja tanpa keterangan, serta 32 yang terlambat masuk kerja. Dalam observasi pendahuluan yang dilakukan pada beberapa polisi Kantor Polrestabes Surabaya bagian sabhara mengatakan bahwa sering merasa kelelahan, terasa sakit kepala dan mengantuk akibat mengerjakan pekerjaan yang banyak. Dapat disimpulkan bahwa karyawan merasa stres apabila pekerjaan semakin banyak dan harus menyelesaikan target yang ditentukan oleh instansi, serta peralatan kerja yang kurang memadai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017), menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja pegawai. Namun berbeda dengan hasil yang dilakukan oleh Eryansyah dan Handoko (2024), menyatakan bahwa komitmen organisasi justru berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Anggoro dan Sibagariang (2020), menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyanto *et al.* (2023), yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Hikmah (2020) menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati *et al.* (2022), yang menunjukkan bahwa variabel stres kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN TEORITIS

Komitmen Organisasi

Menurut Hermaningsih dan Magfuroh (2024), komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu kondisi dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan, dan ingin memprioritaskan keanggotaan dalam organisasi. Sedangkan menurut Putra (2014), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: 1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi tertentu. 2) Keinginan untuk bekerja keras sesuai dengan harapan organisasi. 3) Keyakinan serta penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi. Terdapat tiga indikator komitmen organisasi menurut Sopiah (2008), antara lain komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif

Disiplin Kerja

Menurut Natoil *et al.* (2023), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Menurut Hartatik (2014), disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Dengan disiplin yang tinggi, para pegawai akan menaati semua peraturan yang ada,

sehingga pelaksanaan pekerjaan dapat sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Menurut Farhan dan Indriyani (2023), indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, peraturan dasar tentang berpakaian dan tingkah laku dalam pekerjaan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas dan aturan pegawai

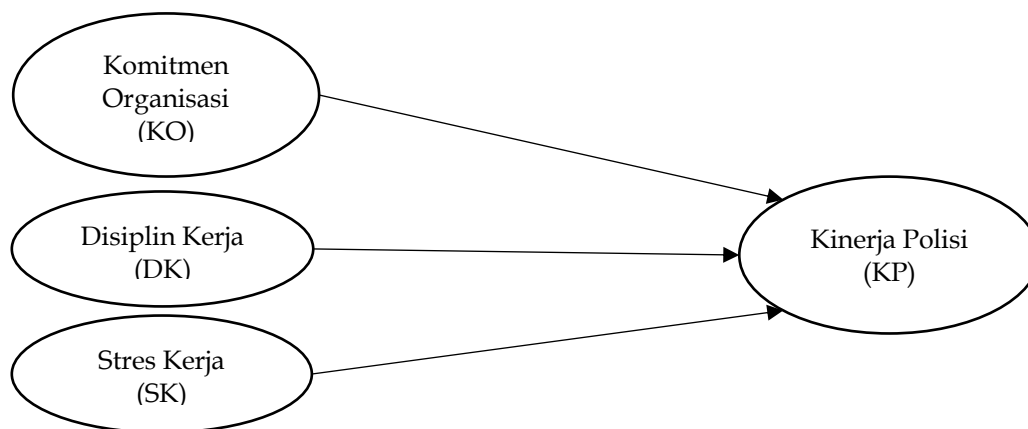
Stres Kerja

Menurut Robbins (2016), stres adalah kondisi dinamis di mana seseorang dihadapkan pada tuntutan, peluang, atau sumber daya yang berkaitan dengan keinginan individu, dan hasil yang diharapkan menjadi tidak pasti dan penting. Sementara itu, menurut Sukmawati dan Hermana (2024), mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan emosional yang timbul akibat ketidaksesuaian antara beban kerja dan kemampuan individu dalam mengatasi tekanan yang mereka hadapi. Menurut Robbins (2010), stres kerja diukur dengan beberapa indikator antara lain beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja dan pekerjaan/karir.

Kinerja

Menurut Rerung (2019:54), kinerja karyawan merujuk pada perilaku yang tampak selama pelaksanaan tugas, yang dapat diamati dan dinilai, serta mencerminkan kontribusi individu dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sedarmayanti (2018:174), kinerja diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang dalam konteks manajemen secara keseluruhan, di mana hasil tersebut harus dapat dibuktikan secara konkret dan terukur. Menurut Mangkunegara (2017) terdapat indikator kinerja pegawai antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, efektivitas dan kemandirian

Rerangka Konseptual



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi merupakan komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen itu bisa tercipta jika seseorang di organisasi, melaksanakan hak beserta kewajiban mereka berdasarkan dengan tugas juga fungsinya masing-masing dalam organisasi. Penelitian yang dilakukan Nadapdap (2017), Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Sinaga *et al.* (2021), komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

H1: Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Disiplin kerja merupakan aturan dalam sebuah organisasi yang membantu mengatur tindakan dan perilaku seluruh polisi. Adanya disiplin kerja yang baik dapat memberikan dampak kinerja polisi yang bersedia mematuhi peraturan diberikan oleh perusahaan. Disiplin kerja meliputi dari jadwal masuk kerja yang telah ditetapkan, menyelesaikan tugas tepat waktu, menaati peraturan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan Anggoro dan Sibagariang (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Andriyanto *et al.* (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Stres kerja dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Ketika polisi menghadapi stres, hal tersebut dapat mengganggu produktivitas dan menurunkan kualitas kinerja mereka. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin untuk menangani stres kerja polisi dengan bijak. Upaya ini bisa dilakukan dengan mendengarkan keluhan karyawan, memperhatikan kondisi lingkungan kerja, serta memahami kebutuhan pribadi mereka. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, kinerja polisi dapat meningkat, yang pada gilirannya akan memberikan manfaat bagi perusahaan. Penelitian yang dilakukan Ayu dan Hikmah (2023), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian dari Rismawati *et al.* (2022), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Stress Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran dari Populasi (Objek) Penelitian

Jenis penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2017:7), menjelaskan bahwa metode kuantitatif mengacu pada pendekatan penelitian yang berakar pada filsafat positivisme. Pendekatan ini digunakan untuk mengeksplorasi populasi atau sampel yang spesifik. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dan analisis data umumnya menggunakan pendekatan kuantitatif atau statistik. Menurut Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ingin dipelajari oleh peneliti dan kemudian diambil kesimpulannya. Dalam konteks penelitian ini, populasi yang digunakan yaitu sejumlah 50 polisi bagian Sabhara Kantor Polrestabes Surabaya.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (2016), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Menurut Subhaktiyasa (2024), sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang mempertimbangkan jumlah populasi. Jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi diambil sebagai sampel. Namun, jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, jumlah sampel yang digunakan dapat berkisar antara 10-15% atau 20-25% dari total populasi yang akan diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah 50 responden yang merupakan polisi Kantor Polrestabes Surabaya sabhara.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan adalah kuesioner yang diisi oleh 50 polisi bagian sabhara Kantor Polrestabes Surabaya. Menurut Sugiyono (2019), angket atau kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang dirancang dengan menyediakan

daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab oleh responden. Jawaban dari responden terhadap pernyataan dalam kuesioner tersebut diukur dengan menggunakan skala Likert.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek (*Self Report Data*) yaitu jenis data berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik seseorang atau kelompok orang yang menjadi subjek penelitian. Dalam penelitian ini merupakan responden yang digunakan yaitu polisi Kantor Polrestabes Surabaya bagian Sabhara. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer, data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil pengisian jawaban kuesioner oleh responden. Menurut Sugiyono (2017:203), mengatakan bahwa kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada responden untuk dijawab.

Definisi Operasional Variabel

Komitmen Organisasi

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan komitmen organisasi ialah sikap atau kepribadian seorang polisi di Kantor Polrestabes Surabaya yang memiliki ikatan pada organisasi tersebut dan mempunyai sifat loyalitas tinggi pada suatu organisasi. Menurut Sopiah (2008), ada tiga indikator komitmen organisasi, yaitu sebagai berikut komitmen efektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*)

Disiplin Kerja

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan disiplin kerja ialah alat ukur yang membantu untuk mengatur tindakan dan perilaku polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Menurut Farhan dan Indriyaningrum (2023), disiplin kerja bisa diukur dengan indikator sebagai berikut ketepatan waktu, peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan, tanggung jawab dalam mengerjakan tugas, dan aturan polisi.

Stres Kerja (SK)

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan stres kerja kondisi psikologis polisi yang berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Menurut Robbins (2010:90), stres kerja dapat diukur oleh empat indikator yaitu beban kerja, sikap pimpinan, peralatan kerja, dan pekerjaan/karier.

Kinerja Polisi (KP)

Kinerja polisi mengacu pada hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah ditetapkan oleh Kantor Polrestabes Surabaya. Menurut Mangkunegara (2017:75), terdapat indikator kinerja karyawan yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, efektivitas dan kemandirian.

Uji Instrumen Data

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan tersebut pada kuesioner dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner. Alat ukur yang digunakan dalam pengujian validitas suatu angket atau kuesioner adalah angka korelasi antara skor angket dengan skor keseluruhan responden terhadap informasi dalam

kuesioner. Adapun dasar perhitungan yang digunakan oleh Ghozali (2016:53), yaitu : (a). Jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0.05 maka butir pertanyaan tersebut valid. (b). Jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0.05 maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengevaluasi konsistensi jawaban dari responden terhadap pertanyaan yang diberikan dalam kuesioner. Sebuah kuesioner dianggap reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghozali (2016:48), suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach's alpha* $\geq 0,6$, yang menunjukkan bahwa pertanyaan-pertanyaan tersebut dianggap reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2018:95), analisis regresi linier berganda dipergunakan dalam penelitian mengetahui arah dan hubungan daripada variabel bebas terhadap variabel terikat yang telah ditentukan. Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja) terhadap variabel terikat (kinerja polisi). Persamaan dalam model regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$KP = \alpha + \beta_1 KO + \beta_2 DK + \beta_3 SK + e$$

Keterangan :

KP = Kinerja Polisi

α = Konstanta

β = Koefisien regresi

KO = Komitmen Organisasi

DK = Disiplin Kerja

SK = Stres Kerja

e = *Error* (Variabel pengganggu diluar variabel bebas)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:103), uji normalitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah distribusi variabel pengganggu atau residual dalam model regresi mengikuti distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki data residual yang berdistribusi normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas data menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dalam program aplikasi SPSS dengan taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji Kolmogorov-Smirnov adalah a). Apabila nilai probabilitas (sig) $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. b). Apabila nilai probabilitas (sig) $< 0,05$, maka data tidak berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:105), pengujian multikolinearitas dilakukan dalam rangka menentukan apakah ada korelasi lingkup variabel bebas (independen) di dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor) dari analisis yang dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Apabila nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisita

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan dalam varian residu antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varian residu tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya, maka model dikatakan homoskedastis, sedangkan jika varian residu berbeda antara satu pengamatan dengan yang lainnya, maka model dikatakan heteroskedastis. Menurut Ghozali (2016:104), untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas, salah satu metode yang digunakan adalah dengan melihat grafik scatterplot seperti berikut: (a). Apabila grafik scatterplot tidak membentuk pola tertentu yang teratur dan titik penyebaran diatas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (b). Apabila grafik scatterplot membentuk pola tertentu dan mengindikasikan bahwa residual error memiliki varians yang konstan maka terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dimanfaatkan untuk menilai kecocokan model regresi berganda dengan tujuan mengukur dampak variabel independen terhadap variabel dependen. Hal ini bermakna mengevaluasi apakah model regresi linear berganda yang diterapkan dalam penelitian tersebut memenuhi standar kelayakan. Evaluasi tersebut dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau taraf signifikansi 5%, dan model dianggap layak jika memenuhi kriteria berikut: (a). Jika perolehan tingkat signifikansi pada uji statistik $F \leq 0,05$, maka model tersebut dianggap layak untuk digunakan dalam penelitian. (b). Sebaliknya, jika perolehan tingkat signifikansi pada uji statistik $F > 0,05$, maka model tersebut dianggap tidak layak untuk digunakan dalam penelitian.

Uji Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Menurut Ghozali (2016) koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan kemampuan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Koefisien Determinasi (R²) dalam penelitian ini bertujuan untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai R² yang kecil mengandung arti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya nilai R² yang hampir mendekati satu memiliki makna bahwa variabel bebas memberikan hampir semua data yang diperlukan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:99), menjelaskan bahwa uji t atau uji parsial digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dengan membandingkan nilai t hitung dengan nilai yang terdapat dalam tabel distribusi t. Uji t dalam penelitian ini membantu peneliti untuk memahami dampak masing-masing variabel bebas secara individu dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, dengan kriteria sebagai berikut: (a). Apabila perolehan tingkat signifikansi pada uji-t $\leq 0,05$, maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis diterima. (b). Apabila perolehan tingkat signifikan pada uji-t $> 0,05$, maka variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dan Hipotesis ditolak.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner sah atau tidak dalam mengukur suatu variabel. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa alat ukur yang

digunakan mampu memperoleh data secara akurat sesuai dengan yang hendak diukur. Hasil uji validitas dalam penelitian dapat ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Komitmen Organisasi (KO)	KO1	0,000	< 0,05	Valid
	KO2	0,000	< 0,05	Valid
	KO3	0,000	< 0,05	Valid
Disiplin Kerja (DK)	DK1	0,000	< 0,05	Valid
	DK2	0,000	< 0,05	Valid
	DK3	0,000	< 0,05	Valid
	DK4	0,000	< 0,05	Valid
Stres Kerja (SK)	SK1	0,000	< 0,05	Valid
	SK2	0,000	< 0,05	Valid
	SK3	0,000	< 0,05	Valid
	SK4	0,000	< 0,05	Valid
Kinerja Polisi (KP)	KP1	0,000	< 0,05	Valid
	KP2	0,000	< 0,05	Valid
	KP3	0,000	< 0,05	Valid
	KP4	0,000	< 0,05	Valid
	KP5	0,000	< 0,05	Valid

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dalam Tabel 1, terdapat informasi bahwa semua item pernyataan sesuai dengan indikator variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja polisi. Hasilnya menunjukkan bahwa dapat dinyatakan "valid" yang dapat diatribusikan dari hasil kuesioner, dengan bukti bahwa nilai Sig. (2-tailed) kurang dari 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menilai sejauh mana jawaban responden terhadap pertanyaan dalam kuesioner bersifat konsisten. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau andal jika responden memberikan jawaban yang stabil dan tidak berubah secara signifikan dalam berbagai kesempatan. Adapun hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah:

Tabel 2
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kritis	Keterangan
Komitmen Organisasi (KO)	0,909	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (DK)	0,791	0,60	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,888	0,60	Reliabel
Kinerja Polisi (KP)	0,901	0,60	Reliabel

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan informasi yang ditampilkan pada Tabel 2 menunjukkan hasil uji reliabilitas, dimana seluruh item pernyataan pada setiap variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, stres kerja, dan kinerja polisi memperoleh nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$. Hal ini menandakan bahwa keseluruhan variabel tersebut dianggap reliabel dan dapat diandalkan untuk digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh lebih dari satu variabel bebas (komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja) terhadap

variabel terikat (kinerja polisi). Berikut merupakan hasil analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	2,871	1,302	
Komitmen Organisasi	0,732	0,139	0,495
Disiplin Kerja	0,319	0,143	0,278
Stres Kerja	0,235	0,102	0,238

a. Dependent Variable: Kinerja Polisi
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$KP = 2,871 + 0,732KO + 0,319DK + 0,235SK$$

Dari hasil analisis regresi linier berganda, dapat disimpulkan berikut: (a) Nilai konstanta sebesar 2,871 menunjukkan bahwa tanpa mempertimbangkan faktor komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja, maka kinerja polisi akan mengalami peningkatan sebesar 2,871. Dengan demikian, nilai konstanta ini memberikan gambaran dampak positif terhadap kinerja polisi. (b). Koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (KO) sebesar 0,732 mengindikasikan adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dan kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya. Dengan meningkatnya komitmen organisasi, maka kinerja polisi juga akan mengalami peningkatan. (c). Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (DK) sebesar 0,319 mengindikasikan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya. Dengan meningkatnya disiplin kerja, maka kinerja polisi juga akan mengalami peningkatan. (d). Koefisien regresi untuk variabel Stres Kerja (SK) sebesar 0,235 mengindikasikan adanya hubungan positif antara stres kerja dan kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya. Dengan meningkatnya stres kerja, maka kinerja polisi juga akan mengalami peningkatan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji distribusi variabel dalam model regresi mengikuti distribusi normal. Berikut merupakan hasil uji normalitas pada tabel 4 yaitu:

Tabel 4
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	50
Test Statistic	0,095
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Hasil uji normalitas dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200. Berdasarkan kriteria pengujian, apabila nilai Asymp. Sig (2-tailed) $\geq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa data yang diujikan tersebut termasuk dalam kategori distribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Uji ini dapat dilakukan dengan memeriksa nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinieritas dalam penelitian ini dapat ditampilkan pada tabel yaitu:

Tabel 5
Hasil Uji Multikolinieritas

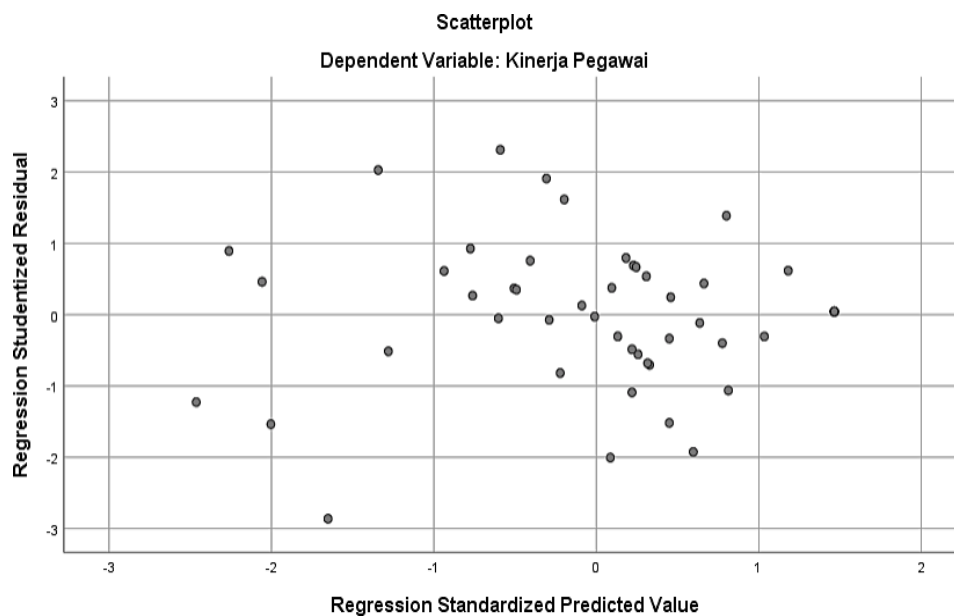
Model	Collinearity Statistic		Tolerance	VIF	Keputusan
	Tolerance	VIF			
KO	0,492	2,032	0,10	10	Bebas Multikolinieritas
DK	0,280	3,575	0,10	10	Bebas Multikolinieritas
SK	0,411	2,432	0,10	10	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Dalam Tabel 5, terlihat bahwa variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja memiliki nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang kurang dari 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada korelasi signifikan antar variabel-variabel tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa masalah multikolinieritas tidak terdapat dalam penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Dalam mendeteksi adanya heteroskedastisitas, dalam penelitian ini melihat grafik scatterplot. Berikut ditampilkan grafik scatterplot yaitu:



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Data Primer, diolah 2025

Grafik Scatterplot pada Gambar 2 memperlihatkan pola titik-titik yang tersebar baik di atas maupun di bawah nilai 0, yang sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas. Berdasarkan pola sebaran titik-titik tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam uji heteroskedastisitas menggunakan metode grafik Scatterplot tidak menunjukkan adanya tanda-tanda heteroskedastisitas dalam penelitian ini.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji F digunakan untuk mengevaluasi kecocokan model regresi berganda, dengan tujuan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk menilai apakah model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian memenuhi kriteria kelayakan. Hasil uji F dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 6
Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	536,811	3	178,937	61,030	0,000b
Residual	134,869	46	2,932		
Total	671,680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Polisi

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan data yang tertera dalam Tabel 6 mengenai hasil uji statistik F menggunakan program SPSS, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap sesuai dan relevan untuk diterapkan dalam penelitian selanjutnya.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model (komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja) dalam menerangkan kemampuan variabel kinerja polisi. Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 7
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,894a	0,799	0,786	1,712

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Polisi

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan data pada Tabel 7, nilai koefisien determinasi R Square sebesar 0,799 atau 79,9%. Hal ini menunjukkan variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja dapat menjelaskan pengaruh sebesar 79,9% terhadap variabel kinerja polisi. Sementara itu, 20,1% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Untuk menunjukkan pengaruh pada setiap variabel komitmen organisasi, disiplin kerja, dan stres kerja terhadap variabel kinerja polisi, maka digunakan uji hipotesis. Hasil uji t ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	t	Sig.	Keterangan
Komitmen Organisasi →Kinerja Polisi	5,254	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja→Kinerja Polisi	2,225	0,031	Signifikan
Stres Kerja →Kinerja Polisi	2,310	0,025	Signifikan

Sumber: Data Primer, diolah 2025

Berdasarkan Tabel 8 mengenai hasil uji hipotesis (uji t) dapat memberikan penjelasan sebagai berikut: (a). Pengujian hipotesis pertama, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel komitmen organisasi memperoleh nilai signifikansi 0,000 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya, sehingga H1 diterima. (b) Pengujian hipotesis kedua, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel disiplin kerja memperoleh nilai signifikansi 0,031 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya, sehingga H2 diterima. (c). Pengujian hipotesis ketiga, diperoleh hasil uji hipotesis pada variabel stres kerja memperoleh nilai signifikansi 0,025 ($\leq 0,05$). Hal ini dapat disimpulkan

Pembahasan

Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 \leq 0,05$. Hubungan positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya komitmen organisasi pada Kantor Polrestabes Surabaya, maka akan semakin meningkatkan kinerja polisi. Pengaruh signifikan tercermin dari tingginya nilai rata-rata pada indikator komitmen normatif (KO3) sebesar 4,06. Komitmen normatif mencerminkan perasaan kewajiban polisi untuk tetap bekerja dan berkontribusi dalam organisasi karena norma sosial dan nilai-nilai yang dianut polisi memiliki loyalitas yang kuat terhadap institusi, merasa memiliki tanggung jawab moral, serta terdorong untuk memberikan kinerja terbaik demi menjaga reputasi dan kelangsungan organisasi, tingginya komitmen normatif polisi di Kantor Polrestabes Surabaya berkontribusi pada peningkatan kinerja polisi, karena polisi merasa bertanggung jawab untuk menjalankan tugas secara maksimal sesuai dengan standar yang ditetapkan. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan polisi, terutama dalam aspek normatif, maka semakin tinggi pula motivasi polisi untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Griffin (2008:15), komitmen organisasi adalah sikap yang memperlihatkan seberapa terikat dan mengenal seseorang dengan organisasinya. polisi yang mempunyai jiwa komitmen organisasi tinggi dapat terlihat sejauh mana seorang polisi dapat terikat pada suatu polisi. Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung temuan empiris yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nadapdap (2017), komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sinaga *et al.* (2021), komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya dengan tingkat signifikansi sebesar $0,031 \leq 0,05$. Hubungan positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya disiplin kerja pada Kantor Polrestabes Surabaya, maka akan semakin meningkatkan kinerja polisi. Pengaruh signifikan karena kepatuhan terhadap aturan yang telah ditetapkan menciptakan lingkungan kerja yang lebih teratur, profesional, dan efisien. Kepatuhan terhadap peraturan ini tidak hanya

mencerminkan kedisiplinan individu, tetapi juga menunjukkan penghormatan terhadap norma institusi yang berdampak pada peningkatan citra profesionalisme polisi serta efektivitas kerja secara keseluruhan. Selain itu, kedisiplinan dalam aspek berpakaian dan perilaku kerja dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta membangun kebiasaan positif dalam menjalankan tugas sehari-hari. Ketika polisi terbiasa mengikuti aturan secara konsisten, polisi cenderung memiliki sikap kerja yang lebih tertata, fokus, dan produktif. Lingkungan kerja yang disiplin juga mendorong koordinasi yang lebih baik antar polisi, mengurangi potensi konflik, dan meningkatkan efisiensi dalam penyelesaian tugas. Disiplin kerja yang tinggi, terutama dalam hal kepatuhan terhadap aturan berpakaian dan etika kerja, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja polisi. Kedisiplinan membentuk pola kerja yang lebih sistematis dan profesional, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja di Kantor Polrestabes Surabaya. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan sekaligus peningkatan kesadaran akan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas menjadi langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja polisi. sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sutrisno (2019:89), disiplin kerja merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung temuan empiris yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggoro dan Sibagariang (2020), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andriyanto *et al.* (2023), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Pegawai Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya dengan tingkat signifikansi sebesar $0,025 \leq 0,05$. Hubungan positif menunjukkan bahwa semakin meningkatnya stres kerja pada Kantor Polrestabes Surabaya, maka akan semakin meningkatkan kinerja polisi. Stres kerja yang muncul akibat beban tugas yang tinggi, tanggung jawab besar, serta tekanan untuk mencapai target kinerja dapat mendorong polisi untuk lebih fokus, disiplin, dan berusaha meningkatkan produktivitas guna memenuhi ekspektasi institusi. Dengan kata lain, stres kerja dalam kadar yang wajar dapat berfungsi sebagai pendorong motivasi bagi polisi untuk bekerja lebih optimal dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, stres yang berasal dari pekerjaan dan karier lebih berperan dalam meningkatkan kinerja, karena polisi merasa memiliki dorongan untuk menyelesaikan tugas secara maksimal agar dapat memenuhi standar institusi serta meningkatkan jenjang karier polisi. Dengan demikian, stres kerja yang dikelola dengan baik dapat menjadi faktor yang mendorong peningkatan kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya. Stres yang muncul dari tantangan pekerjaan dan tuntutan karier dapat memacu polisi untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan efisiensi, serta mengembangkan keterampilan polisi agar tetap kompetitif dalam lingkungan kerja yang dinamis. Sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Sinambela (2017:472), menyatakan bahwa stres kerja merupakan kondisi tekanan psikologis yang dialami karyawan dalam menjalankan tugasnya. Stres ini dapat terlihat dari berbagai aspek perilaku dan kondisi fisik, seperti ketidakstabilan emosi, perasaan gelisah, kecenderungan untuk menyendiri, kesulitan tidur, peningkatan frekuensi merokok, ketidakmampuan untuk bersantai, kecemasan, ketegangan, kegugupan, peningkatan tekanan darah, serta gangguan pada sistem pencernaan. Hasil penelitian ini secara konsisten mendukung temuan empiris yang sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayu dan Hikmah (2023), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, tidak sejalan

dengan penelitian yang dilakukan oleh Rismawati *et al.* (2022), menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komitmen organisasi, disiplin kerja dan stress kerja terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya, maka peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan yaitu berikut: (1). Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Semakin tinggi komitmen organisasi yang dirasakan polisi, terutama dalam aspek normatif, maka semakin tinggi pula motivasi polisi untuk bekerja secara optimal, sehingga berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja secara keseluruhan.(2). Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Penguatan budaya disiplin kerja yang mencakup kepatuhan terhadap aturan sekaligus peningkatan kesadaran akan tanggung jawab individu dalam menyelesaikan tugas menjadi langkah strategis dalam upaya peningkatan kinerja polisi. (3). Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Kantor Polrestabes Surabaya. Stres yang muncul dari tantangan pekerjaan dan tuntutan karier dapat memacu polisi untuk lebih giat dalam menjalankan tugasnya, meningkatkan efisiensi, serta mengembangkan keterampilan polisi agar tetap kompetitif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, peneliti ingin mengajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut: (1). Untuk meningkatkan kinerja polisi, Kantor Polrestabes Surabaya perlu memperkuat komitmen afektif dengan menciptakan lingkungan kerja suportif, memperbaiki komunikasi pimpinan, serta memberikan penghargaan. Program pengembangan karier dan pelatihan juga dapat meningkatkan keterikatan emosional polisi terhadap organisasi. (2). Untuk meningkatkan kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya, perlu diperkuat disiplin kerja, khususnya dengan menerapkan sistem pengawasan yang transparan, memberikan umpan balik rutin, serta mengadakan pelatihan yang fokus pada sikap proaktif dan tanggung jawab. Hal ini akan membantu polisi lebih disiplin dan produktif, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kinerja di kantor tersebut. (3). Untuk meningkatkan kinerja polisi di Kantor Polrestabes Surabaya, perlu mempertahankan keseimbangan stres kerja dengan memastikan adanya sistem pendukung yang baik, seperti pengelolaan beban kerja yang adil dan kebijakan pengembangan karier yang jelas, agar stres tetap berada pada tingkat yang mendorong produktivitas tanpa mengurangi kesejahteraan polisi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggoro. 2020. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang. *Jurnal Paradigma Ekonomika*.
- Andriyanto, M. P. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Gula Merah UD Bunga Mas. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 114-128.
- Agustino, D. R., dan Wahyuni, D. U. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Menganti Kabupaten Gresik
- Ayu, H. 2024. Pengaruh Pelatihan Kerja, Pengembangan Karir dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT VOLEX INDONESIA. *Jurnal Bina Manajemen*, 119-133.
- Eryansyah, E., Ruspitasari, W., dan Handoko, Y. 2024. Pengaruh Komitmen Organisasi, Fasilitas, Kepuasan Kerja Pegawai, terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Sultan

- Imanudin Pangkalan Bun Kabupaten Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Riset Aplikasi Manajemen*, 2(2).
- Farhan, R. M., dan Indriyaningrum, K. 2023. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(1), 72-83.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (edisi 9)
- Hartatik, I. P. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Herminingsih, A., dan Magfuroh, K. 2024. Pengaruh komitmen dan keadilan organisasi terhadap turnover intention. CV. Green Publisher Indonesia.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*
21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (Edisi 8). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nadapdap, K. 2017. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Permata Sari. In *Jurnal Ilmiah Methonomi* (Vol. 3, Issue 1).
- Natoil, N., Hartarini, Y. M., dan Warsilan, W. 2023. Model Peningkatan Komitmen Organisasi Berbasis Pada Knowledge Sharing, Leadership Dan Kompensasi. *Jurnal Capital: Kebijakan Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 5(1), 66-78.
- Putra, F. D. 2014. Analisis Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT. Windika Utama Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro. Semarang.
- Prasetyo, E. T., Program, M., Manajemen, S., dan Ekonomi, F. 2019a. Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen* (Vol. 3, Issue 1).
- Robbins, S. P. dan Mary, C. 2010. *Manajemen Jilid 1/ Stephen P Robbins dan Mary Coulter diterjemahkan oleh Bob Sabran, Wibi Wardani. -Ed.10, Cet13-*. Jakarta: Erlangga
- Robbins. 2016. *Skill and Attitude To Attract The Company Interest While Job Seeking*. Jakarta: PT. Absolut Media.
- Rerung, R. R. 2019. Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Dan Organizational Citizen Behavior. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Rismawati, P. P. 2022. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen QA/QC PT. Nidec Sanky Precision Indonesia - Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 10.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV. Andi Offset
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2017. *Metode Penelitian, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2019. *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., dan Hadi, M. A. 2021. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 104-110.
- Sukmawati, R., dan Hermana, C. 2024. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Subhaktiyasa, P. G. 2024. Menentukan Populasi dan Sampel: Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(4), 2721-2731.

Yolanda, P. 2021. 'Peranan Propam Dalam Penegakan Hukum Terhadap Anggota Polisi Yang Melakukan Tindak Pidana (Studi Kasus Polres TanjungBalai)