



## Hubungan Antara *Quality of Work Life* dan Stres Kerja pada Anggota Ditreskrimsus Polda Jambi

Gibrall Hamdi<sup>1\*</sup>, Fadzlul<sup>2</sup>, Jelpa Periantalo<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Jambi, Indonesia  
Email: [gibrallinggau2019@gmail.com](mailto:gibrallinggau2019@gmail.com)<sup>1</sup>, [fadzlulfkik@unja.ac.id](mailto:fadzlulfkik@unja.ac.id)<sup>2</sup>, [jelp.8487@unja.ac.id](mailto:jelp.8487@unja.ac.id)<sup>3</sup>

\*Penulis Korespondensi: [gibrallinggau2019@gmail.com](mailto:gibrallinggau2019@gmail.com)

**Abstract.** *The police institution is a law enforcement agency whose operational effectiveness heavily depends on the management of human resources to support organizational development and sustainability. The Directorate of Special Criminal Investigation (Ditreskrimsus) holds a strategic role in handling specialized and complex crimes. Its duties involve addressing various forms of criminal activity with high levels of risk and uncertainty. Such risks are often unpredictable and may arise suddenly. Continuous readiness and sustained vigilance in diverse situations can serve as significant sources of work-related stress. One strategy to mitigate work stress is by enhancing Quality of Work Life (QWL). This study aims to examine the relationship between QWL and work stress among members of the Ditreskrimsus of Polda Jambi. A quantitative approach with a correlational research design was employed, involving 115 members selected through purposive sampling. Data were collected online using questionnaires consisting of a QWL scale and a Work Stress scale. Correlation analysis conducted using SPSS indicated that the majority of respondents were in the moderate category. The findings revealed a significant negative relationship between QWL and Work Stress, with a correlation coefficient of  $r = -0.549$  and a significance level of  $p < 0.001$ . These results underscore the importance of continuously improving various aspects of QWL as an effective strategy to prevent and reduce work-related stress.*

**Keywords:** *Ditreskrimsus; Job Demands; Job Stress; Police Officers; Quality of Work Life.*

**Abstrak.** Kepolisian merupakan institusi penegak hukum yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pengembangan dan keberlangsungan organisasi. Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) memiliki peran strategis dalam menangani kejahatan yang bersifat khusus dan kompleks. Aktivitas menangani berbagai bentuk kejahatan dengan tingkat risiko bahaya yang tinggi. Risiko tersebut tidak selalu dapat diperkirakan sebelumnya dan bisa muncul secara mendadak. Siap siaga dalam situasi apa pun dan kewaspadaan terus-menerus inilah yang dapat menjadi faktor pemicu stres kerja. Salah satu strategi untuk mengurangi stres kerja yaitu dengan meningkatkan *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara QWL dan Stres Kerja pada anggota Ditreskrimsus Polda Jambi. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional dengan subjek penelitian berjumlah 115 anggota yang dipilih melalui teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan secara daring menggunakan kuesioner yang mencakup skala QWL dan skala Stres Kerja. Melalui uji korelasi berbantuan SPSS, diperoleh hasil bahwa mayoritas responden berada pada kategori sedang. Analisis menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara QWL dan Stres Kerja dengan nilai koefisien korelasi sebesar  $r = 0,549$  dan tingkat signifikansi  $p < 0,001$ , yang menegaskan pentingnya peningkatan secara berkelanjutan terhadap berbagai aspek QWL yang dapat menjadi strategi efektif untuk mencegah maupun mengurangi stres kerja.

**Kata kunci:** Ditreskrimsus; Kepolisian; Kualitas Kehidupan Kerja; Stres Kerja; Tuntutan Kerja.

### 1. LATAR BELAKANG

Kepolisian Republik Indonesia sebagaimana yang telah ditetapkan dalam UU 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian (Undang-Undang Republik Indonesia) bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu fungsi pemerintahan negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kepolisian merupakan institusi penegak hukum yang dalam operasionalnya sangat bergantung pada pengelolaan sumber daya manusia untuk mendukung pengembangan dan keberlangsungan organisasi (Wardani & Musslifah, 2024). Salah satu

fungsi operasional yang memiliki peran krusial dalam penegakan hukum adalah fungsi Reserse Kriminal (Reskrim).

Dijelaskan dalam sistem peradilan pidana di Indonesia, Ditreskrim menempati posisi strategis sebagai garda terdepan dalam upaya penegakan hukum. Tugas utamanya meliputi pengungkapan tindak pidana, perlindungan terhadap masyarakat, serta penegakan prinsip keadilan. Fungsi tersebut dijalankan melalui serangkaian kegiatan, antara lain pengumpulan alat bukti, identifikasi pelaku, hingga penyusunan berkas perkara untuk proses pelimpahan ke pihak kejaksaan (Arvianti, 2025). Salah satu bagian dari Ditreskrim, Direktorat Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) bertugas menyelenggarakan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana khusus, koordinasi, pengawasan operasional, dan administrasi penyidikan PPNS sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Ditreskrimsus memiliki peran strategis dalam menangani kejahatan yang bersifat khusus dan kompleks. Tugas yang dijalankan oleh Institusi Kepolisian adalah menangani berbagai bentuk kejahatan, di mana aktivitas ini sangat berkaitan dengan tingkat risiko bahaya yang tinggi. Risiko tersebut tidak selalu dapat diperkirakan sebelumnya dan bisa muncul secara mendadak (Setyowati & Ulfa, 2020). Kondisi ini menuntut polisi untuk bekerja dengan beban tanggung jawab yang besar, yang berpotensi menimbulkan stres. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam situasi apa pun, dan kewaspadaan terus-menerus inilah yang dapat menjadi faktor pemicu stres (Permatasari dkk., 2024).

Terdapat dua macam jenis stres yang terdapat ditempat kerja menurut Shafira & Nasution (2022) yakni disebut dengan *eustress* dan *distress*. *Eustress* merupakan jenis stres positif yang muncul ketika individu menghadapi tekanan kerja dalam kadar yang masih dapat memotivasi dirinya untuk berperilaku adaptif serta berupaya mencapai tujuan tertentu. Sedangkan *distress* merupakan stres yang bersifat merugikan karena menimbulkan berbagai dampak negatif, baik secara fisik maupun psikologis. Individu yang mengalami stres kerja umumnya menunjukkan respon negatif, seperti penurunan nafsu makan, sakit kepala, kelelahan, serta gangguan emosional dan psikologis lainnya (Shafira & Nasution, 2022). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan Stres Kerja termasuk ke dalam kategori *distress*.

Menurut Parker & Decotiis (1983), stres kerja dapat dipahami sebagai respon psikologis individu yang muncul ketika ia menilai dirinya tidak mampu menghadapi tuntutan atau tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Mendila (2021) mengungkapkan stres kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja Polisi terlebih tugas yang mereka jalankan sangat berat. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga selama 24 jam, artinya mereka harus siap bekerja kapan saja dan dalam situasi apa pun. Dhamija dkk. (2018) mengemukakan bahwa salah satu strategi

untuk mengurangi stres kerja yaitu dengan meningkatkan *Quality of Work Life* (QWL). Penelitian Kandi & Puspitadewi (2023) juga menegaskan QWL menjadi faktor penting dalam membantu menurunkan tingkat stres yang dialami individu. Easton & Van Laar (2018) menjelaskan bahwa QWL adalah konsep teoritis bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan menyeluruh inti dari pengalaman kerja yang dirasakan individu. secara jelas dan menyeluruh inti dari pengalaman kerja yang dirasakan individu.

Robbins & Jugde (2019) menyatakan bahwa QWL memiliki peran penting dalam membangun lingkungan kerja yang kondusif, sekaligus mendorong peningkatan motivasi dan produktivitas karyawan. Hasil penelitian Aruldoss dkk. (2021) juga menunjukkan hasil yang sejalan, yang mana terdapat hubungan negatif antara QWL dengan Stres Kerja pada pekerja di India. Sedangkan berdasarkan penelitian Esterina dkk. (2023) menyatakan bahwa QWL tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Stres Kerja.

Kajian mengenai QWL dan stres kerja telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks organisasi, namun sebagian besar penelitian berfokus pada pegawai perusahaan atau instansi tertentu, sementara kajian pada anggota kepolisian masih relatif terbatas. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara QWL dan stres kerja pada anggota Ditreskrimsus Polda Jambi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar empiris dalam perumusan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih optimal, khususnya dalam upaya meningkatkan kesejahteraan kerja serta menurunkan tingkat stres yang dialami oleh personel.

## 2. KAJIAN TEORITIS

Stres kerja dapat diartikan sebagai reaksi psikologis individu yang muncul ketika ia merasa tidak mampu menghadapi tuntutan atau tekanan yang berasal dari lingkungan pekerjaan. (Parker & Decotiis, 1983). Konsep ini terdiri atas dua dimensi utama, yaitu *time stress* dan *anxiety*. *Time stress* mengacu pada tekanan yang dirasakan individu ketika harus menyelesaikan tugas dalam keterbatasan waktu, sehingga menimbulkan perasaan terdesak. Sementara itu, *anxiety* menggambarkan kondisi ketegangan atau kecemasan yang muncul sebagai respons terhadap tuntutan dan beban kerja yang dipersepsikan melebihi kapasitas adaptif individu. Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja adalah kondisi ketegangan akibat interaksi individu dengan pekerjaannya yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis. Kondisi ini muncul karena beban kerja berlebih, tuntutan waktu, maupun perubahan lingkungan, sehingga memengaruhi emosi, pikiran, perilaku, dan pada akhirnya menurunkan kinerja.

Terdapat 3 faktor yang memengaruhi stress kerja menurut Fanani dkk. (2024) yaitu, faktor pekerjaan, Faktor yang berkaitan dengan pekerjaan mencakup beban kerja yang tinggi, tuntutan yang tidak realistis, ketidakjelasan peran, serta kondisi fisik lingkungan kerja yang kurang memadai. Faktor yang berasal dari aspek organisasi dan sosial meliputi manajemen yang kurang efektif, komunikasi yang tidak optimal, serta minimnya dukungan sosial dari atasan maupun rekan kerja, yang dapat meningkatkan tekanan kerja. Faktor yang bersumber dari karakteristik individu mencakup konflik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga serta permasalahan pribadi, seperti gangguan kesehatan atau persoalan keluarga, yang berpotensi memperburuk tingkat stres di tempat kerja. Individu yang mengalami ketidakseimbangan dalam kehidupan pribadinya atau menghadapi masalah keluarga cenderung lebih rentan mengalami stres dalam lingkungan kerja

*Quality of Work Life* (QWL) merupakan konsep teoritis bertujuan untuk menggambarkan secara jelas dan menyeluruh inti dari pengalaman kerja yang dirasakan individu. Konsep QWL Easton & Van Laar (2018) menjelaskan terdapat 6 dimensi yaitu kesejahteraan umum, keseimbangan rumah-pekerjaan, kepuasan kerja dan karir, kontrol di tempat kerja, kondisi kerja, dan stress tempat kerja. Terdapat 9 faktor yang memengaruhi QWL menurut Cascio (2016) yaitu komunikasi, penyelesaian masalah, pengembangan karir, keterlibatan karyawan, rasa bangga, kompensasi yang seimbang, keselamatan lingkungan kerja, rasa aman terhadap pekerjaan, serta fasilitas yang didapat. Hal ini menunjukkan bahwa QWL mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja mampu memenuhi kebutuhan pribadi sekaligus mendukung tujuan organisasi secara berkelanjutan, sehingga menjadi indikator penting dalam menilai kualitas hubungan antara individu dan organisasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain korelasional non-eksperimental untuk menganalisis hubungan antara variabel *Quality of Work Life* (QWL) dan stres kerja pada anggota Ditreskrimsus Polda Jambi. Partisipan penelitian terdiri dari 115 anggota yang bertugas pada unit operasional, yang dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Proses pengumpulan data dilaksanakan secara daring melalui penyebaran kuesioner menggunakan platform *Google Form*.

Pengukuran QWL dilakukan menggunakan skala yang dikembangkan berdasarkan dimensi QWL menurut Easton & Van Laar (2018). Pengukuran QWL dilakukan menggunakan instrumen yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi QWL yang telah dikembangkan dalam

kajian teoretis. Skala tersebut terdiri atas 48 butir pernyataan yang merepresentasikan enam dimensi QWL. Instrumen ini digunakan untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai tingkat kualitas kehidupan kerja partisipan.

Pengukuran Pengukuran stres kerja dalam penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan berdasarkan konsep stres kerja menurut Parker & Decotiis (1983). Skala tersebut dirancang untuk mengidentifikasi tingkat tekanan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja, terutama yang berkaitan dengan tuntutan tugas, konflik peran, serta keterbatasan waktu. Sebelum digunakan dalam penelitian utama, instrumen terlebih dahulu melalui tahap uji coba (*try out*) untuk mengevaluasi kualitas alat ukur. Hasil pengujian menunjukkan bahwa instrumen memiliki tingkat validitas yang memadai dan koefisien reliabilitas yang baik, sehingga dapat dinyatakan memenuhi kriteria kelayakan dan sesuai untuk digunakan sebagai alat ukur dalam menilai tingkat stres kerja pada subjek penelitian.

Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik dan distribusi data yang diperoleh dari responden. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis korelasi Pearson Product Moment untuk mengetahui serta mengukur kekuatan hubungan antara variabel QWL dan stres kerja.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji korelasi antara variabel *Quality of Work Life* dengan Stres Kerja dijelaskan sebagai berikut.

**Tabel 1.** Hasil Uji Korelasi Pearson.

Korelasi	<i>Pearson Correlation</i>	Sig
QWL – Stres Kerja	$r = -0,549$	<0,001

Hasil uji korelasi Pearson antara QWL dan Stres Kerja, diketahui bahwa kedua variabel menunjukkan hubungan negatif yang signifikan dengan nilai  $r = 0,549$  dan  $p = <0,001$ . Nilai koefisien korelasi memperlihatkan arah hubungan yang berlawanan dengan tingkat kekuatan yang tergolong sedang, sehingga dapat diartikan arah hubungan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat QWL yang dimiliki personel kepolisian ditreskrimsus polda jambi, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Sunaryadi dkk. (2021) yang menunjukkan adanya hubungan negatif yang signifikan antara variabel QWL dan Stres Kerja. Salsabila & Alam (2025) menegaskan bahwa *Quality of Work Life* (QWL) dan stres kerja memiliki hubungan yang saling berkaitan. Kualitas kehidupan kerja yang lebih baik cenderung berperan dalam

menurunkan tingkat stres kerja, sementara tingkat stres yang lebih rendah turut mendukung peningkatan kualitas kehidupan kerja individu. Namun demikian, temuan ini berbeda dengan hasil penelitian Esterina dkk. (2023), yang menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara QWL dan stres kerja. Selanjutnya penjelasan terkait analisis deskriptif variabel.

**Tabel 2.** Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.

Variabel	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Dev
QWL	115	94	95	189	124,15	16,39
Stres Kerja	115	31	13	44	31,26	5,462

Tabel tersebut menunjukkan bahwa jumlah responden pada masing-masing variabel adalah 115 orang. Nilai rata-rata QWL sebesar 124,15 dengan standar deviasi 16,39 mengindikasikan bahwa secara umum kualitas kehidupan kerja responden berada pada kategori sedang. Besarnya standar deviasi tersebut mengindikasikan adanya variasi QWL yang cukup beragam di antara anggota. Rentang skor antara nilai minimum dan maksimum yang relatif lebar memperlihatkan kondisi antaranggota. Perbedaan tersebut mencerminkan tingkat persepsi kualitas kehidupan kerja yang dimiliki dan dirasakan beragam.

Sedangkan pada variabel Stres Kerja, rata-rata nilai sebesar 31,26 dengan standar deviasi 5,462 mengindikasikan bahwa secara keseluruhan tingkat stres kerja yang dialami responden tergolong pada kategori sedang. Rentang nilai minimum dan maksimum yang relatif cukup lebar mengindikasikan adanya variasi pengalaman tekanan kerja di antara responden dalam menjalankan tugasnya. Tingkat stres kerja yang masih berada dalam batas kendali dapat mendorong anggota kepolisian untuk bekerja lebih optimal, karena mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, serta kreativitas dalam menjalankan tugas. (Mendila, 2021).

Secara keseluruhan, hasil statistik deskriptif QWL dan tingkat stres kerja anggota berada pada kategori sedang, dengan jumlah responden sebanyak 115 orang pada masing-masing variabel. Meskipun secara umum kondisi QWL tergolong cukup baik dan tingkat stres masih dalam batas moderat, variasi skor yang relatif lebar pada kedua variabel mengindikasikan adanya perbedaan persepsi kualitas kehidupan kerja serta pengalaman tekanan kerja antaranggota. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi organisasi secara umum cukup stabil, tetap terdapat potensi kerentanan pada sebagian personel.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *Quality of Work Life* (QWL) dan stres kerja pada anggota Ditreskrimsus Polda Jambi. Temuan ini mengandung makna bahwa semakin baik kualitas kehidupan kerja yang dirasakan atau dipersepsikan oleh anggota, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami.

Temuan tersebut mengindikasikan bahwa QWL memiliki peran penting dalam menekan tingkat stres kerja personel. Oleh karena itu, upaya peningkatan secara berkelanjutan terhadap berbagai aspek QWL seperti dapat menjadi strategi efektif untuk mencegah maupun mengurangi stres kerja, sehingga potensi kinerja anggota dapat dioptimalkan sesuai dengan visi dan misi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah dan variasi partisipan dengan melibatkan berbagai satuan atau unit kepolisian. Selain itu, penting untuk mempertimbangkan penambahan variabel lain, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan dukungan sosial, agar diperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai faktor-faktor yang berperan dalam memengaruhi tingkat stres kerja di lingkungan kepolisian.

## DAFTAR REFERENSI

- Aruldoss, A., Kowalski, K. B., & Parayitam, S. (2021). The relationship between quality of work life and work life balancemediating role of job stress, job satisfaction and job commitment: evidence from India. *Journal of Advances in Management Research*, 18(1), 36–62. <https://doi.org/10.1108/JAMR-05-2020-0082>
- Arvianti, F. (2025). Peran Dan Tanggung Jawab Reskrim Dalam Kepolisian. 3, 1–1. <https://doi.org/10.11111/nusantara.xxxxxxx>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2018). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking*, 26(3), 871–892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Easton, S., & Van Laar, D. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale A Measure of Quality of Working Life SECOND EDITION. [www.gowl.co.uk](http://www.gowl.co.uk)
- Esterina, M., Kusuma, P. J., & Saputra, I. J. (2023). Work Stress: The Effect of Psychological Capital and Quality of Work Life of Sales Employees (Meriam Esterina,et.al) Work Stress: The Effect of Psychological Capital and Quality of Work Life of Sales Employees. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 5(1), 75–78. <https://doi.org/10.55338/saintek.v5i1.1333>
- Fanani, Mahendra, & Minna. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Kerja Karyawan Di Lingkungan Perkantoran: Pendekatan Kuantitatif.
- Kandi, P., & Puspitadewi. (2023). Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Perusahaan X. *The Relationship Between Quality Of Work Life And Work Stress On Employees Of Company X*. 10(02), 937–952.

- Mendila, V. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Kepolisian Resor Mappi. 1, 2021. <https://doi.org/10.38035/jihhp.v1i4>
- Parker, D. E., & Decotiis, T. A. (1983). Organizational Determinants of Job Stress. Dalam *Organizational Behavior And Human Performance* (Vol. 32). Moss.
- Permatasari, W., Alfira, N., Trisnawati, V., Aprilia, J., & Supriyadi, T. (2024). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Lembaga Kepolisian. *Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*, 1(11). <https://doi.org/10.5281/zenodo.12548459>
- Salsabila, H., & Alam, I. A. (2025). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Transformasi Strategi Manajemen SDM di Rumah Kerupuk Arumi 157. *eCo-Fin*, 7(1), 203–215. <https://doi.org/10.32877/ef.v7i1.2026>
- Setyowati, R., & Ulfa, S. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul The Correlation Between Workload and Work Environment towards the Work Stress of the Traffic Unit Police Bantul.
- Shafira, N., & Nasution, Z. F. (2022). PERAN STRES KERJA POSITIF (EUSTRESS) TERHADAP STRES KERJA PADA KARYAWAN. <http://jurnal.unprimdn.ac.id/index.php/Psikologi>
- Sunaryadi, Budiyanto, & Suhermin. (2021). Effect Of Quality Of Work Life On Work Stress, Mental Health, Organizational Citizenship Behavior, And Performance Of Inpatient Nurses In Muhammadiyah Hospitaltype D East Java Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya, Indonesia. Dalam *International Journal of Science*. <http://ijstm.inarah.co.id>
- Wardani, & Musslifah. (2024). HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA ANGGOTA POLISI POLRES SUKOHARJO. <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>