

## STUDI KORELASI STRES KERJA DENGAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI WILAYAH PERBATASAN

Mulia Sosiady<sup>1</sup>, Ermansyah<sup>2</sup>, Annesa Adriyani<sup>3</sup>  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
Universitas Persada Bunda Indonesia

**Corresponding Author:** Ermansyah email: ermansyah@uin-suska.ac.id

---

### ARTICLE INFO

*Keywords: Anggota Kepolisian, Stres Kerja, Disiplin Kerja, Wilayah Perbatasan*

### ABSTRACT

Wilayah 3 T (Tertinggal, Terluar dan Terdepan) adalah wilayah yang perlu pengamanan oleh Kepolisian republik Indonesia karena berada pada batas pertahann negara dengan wilayah Luar Negeri yang memungkinkan banyaknya penyelundupan barang dari Luar Negeri , Populasi yang digunakan adalah anggota Polisi yang bertugas di wilayah perbatasan dengan sampel sebanyak 78 orang yang di ambil dari seluruh populasi yang ada. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan wawancara dan angket/ kuesioner yang disebar kepada Anggota Polisi di Wilayah Perbatasan. Analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi, Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson. Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. kesimpulan dalam penelitian ini , Terdapat pengaruh stres kerja dengan disiplin kerja anggota Polisi Wilayah Perbatasan yang terbukti memiliki korelasi positif yang signifikan. Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori cukup tinggi, Stres kerja termasuk pada kategori tinggi sehingga dengan demikian dengan semakin tingginya stres yang dialami anggota polisi maka semakin rendah disiplin kerja anggota Polisi. Hal ini juga sebagai dampak dari pengaruh stres dengan disiplin kerja anggota Kepolisian di wilayah perbatasan, kontribusi tingkat stres dengan disiplin kerja anggota Polri di Wilayaah Perbatasan adalah sebesar 37,4% selebihnya ditentukan oleh variabel lain.

©2024 The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons](#)



---

### PENDAHULUAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia. Perubahan-perubahan itu membawa akibat yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu untuk lebih meningkatkan kinerja mereka sendiri dan

masyarakat luas. Agar eksistensi tetap terjaga, maka setiap individu akan mengalami stres terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Kondisi seperti diatas sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang sangat berarti bagi usaha pencapaian tujuan perusahaan, salah satunya adalah rendahnya kinerja karyawan secara keseluruhan akan mempengaruhi produktifitas perusahaan. Akan tetapi tidak hanya itu saja yang ditimbulkan oleh konflik yang tidak ditangani secara tepat dan bijaksana, dapat pula berakibat langsung pada diri karyawan, karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga mengalami tekanan jiwa (stres).

Akibat atau dampak dari stres itu sendiri yaitu dampak subjektif (kecemasan, agresi, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian), dampak perilaku (kecendrungan mendapatkan kecelakaan, alkohol, menyalah gunakan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, ketawa dan gugup), dampak kognitif (ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, kosentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental, dampak psikologis (meningkatkan kadar gula, meningkatkan denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin; dampak organisasi (keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, ketersaingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keterikatan dan kesetiaan terhadap organisasi).

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Pengabdian untuk menjaga keamanan dan menegakkan ketertiban menyebabkan polisi setiap hari berada langsung di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat dapat melihat dan menilai secara langsung gerak tindak polisi. Jika ada cacat atau celanya maka akan segera tampak, begitu pula jika berprestasi akan cepat diketahui. Pada kenyataannya di lapangan, beberapa respon di masyarakat memperlihatkan kesan kurang puas terhadap penampilan kerja anggota polisi. Polisi lalu lintas yang sering terlambat datang di jalan macet, atau anggota reskrim yang bermalasan dalam menuntaskan kasus-kasusnya merupakan contoh gambaran yang dipersepsi oleh masyarakat tentang polisi.

Perilaku indisipliner yang terjadi di pada Kepolisian Wilayah Perbatasan pada periode Januari-Desember 2023 tercatat sebanyak 18 anggota polisi dan pada periode Januari-Juni 2022 tercatat sebanyak 21 anggota polisi yang melakukan pelanggaran disiplin. Contoh-contoh pelanggaran yang dilakukan oleh anggota polisi diantaranya yaitu desersi atau lari meninggalkan dinas, kasus perkelahian dan perjudian, KDRT, penyalahgunaan senjata api, serta penggunaan obat terlarang. Berikut dapat dilihat rincian pelanggaran tindakan indisipliner yang terjadi dalam kurun 5 tahun terakhir:

**Tabel 1. Perilaku Indisipliner Anggota Polisi Wilayah Perbatasan Tahun 2019 – 2023**

Tahun	Jumlah Anggota Polisi	Disersi	Narkoba	KDRT	Jumlah	%
2019	60	8	3	5	16	-
2020	64	11	7	2	20	25%
2021	63	13	4	4	21	5%
2022	71	9	5	8	22	4,76%
2023	78	12	8	5	25	13,64%

Pelanggaran dan prestasi adalah dua hal yang saling bertentangan di tubuh Polri. Keduanya bisa terjadi dikarenakan tiap individu berbeda toleransi stresnya sehingga penilaian terhadap stresor juga berbeda-beda. Idealnya anggota polisi bisa menyeimbangkan diri ketika menghadapi rutinitas kerja yang padat dengan hal-hal yang bersifat internal. Prajurit sejati konsisten dalam berbicara dan bertindak serta sanggup menjalani setiap perintah yang diberikan tanpa terganggu oleh permasalahan personal.

## METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif yaitu metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data berdasarkan instrumen penelitian, analisis dan bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Objek penelitian dilaksanakan di Wilayah Perbatasan Perairan yang di kawal oleh Kepolisian Jenis dan data yang digunakan adalah data primer yaitu sebuah data yang diperoleh dan dikumpulkan dari kegiatan wawancara dan kuesioner Anggota Polisi yang bertugas serta data sekunder yaitu sebuah data yang diperoleh dari sumber yang terpercaya dan data sudah dalam bentuk sajian lengkap yang diperoleh dari instansi terkait. Adapun populasi yang digunakan adalah anggota Polisi yang bertugas di wilayah perbatasan dengan sampel sebanyak 78 orang yang di ambil dari seluruh populasi yang ada. Metode yang digunakan adalah dengan pendekatan wawancara dan angket/ kuesioner yang disebar kepada Anggota Polisi di Wilayah Perbatasan. Analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis korelasi, Korelasi Product Moment yang dikemukakan oleh Pearson. Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama.

Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartian koefisien korelasi (tingkat signifikansi) Selanjutnya  $t_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $t_{tabel}$  dengan  $dk = n - 2$  pada taraf atau tingkat kepercayaan yang dipilih, dalam hal ini adalah 95 %. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain hipotesis nol ditolak.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Disiplin Kerja Anggota Polisi Wilayah Perbatasan

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut. Adapun tujuan dilakukan pembuktian hipotesis ini yaitu untuk melihat besarnya pengaruh *independent variabel* (variabel bebas) yaitu stress terhadap *dependent variable* (variabel terikat) yaitu disiplin kerja anggota polisi. Untuk memperkuat perhitungan sebelumnya dapat kita lihat kembali pada tabel dibawah ini:

**Tabel 2. Statistik Dasar Tentang Stres Kerja (X) dan Disiplin Kerja (Y)**

		Statistics	
		X	Y
N	Valid	78	78
	Missing	0	0
Mean		47.8718	23.0385
Std. Error of Mean		.60285	.88414
Median		48.0000	23.5000
Mode		45.00	15.00
Std. Deviation		5.32419	7.80849
Variance		28.347	60.973
Range		32.00	29.00
Minimum		27.00	10.00
Maximum		59.00	39.00
Sum		3734.00	1797.00

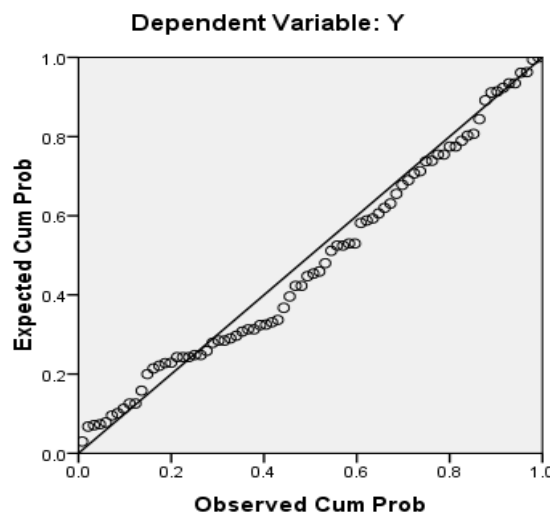
**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas juga dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran data yang akan dianalisis. Data tersebut meliputi disiplin kerja (variabel Y) terhadap stress (variabel X). Dalam uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Window ver. 21 berdasarkan pada uji Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria yang berlaku untuk menetapkan kenormalan adalah dengan menetapkan taraf signifikansi uji yaitu  $\alpha = 0.01$  yang dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh pada tabel, dengan jumlah n sebanyak 78 responden.

Uji normalitas menggunakan model *Normal Probability Plot*. Dari grafik hasil output SPSS dapat dilakukan deteksi normalitas. Deteksi dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Keputusan diambil, jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas menggunakan model *Normal Probability Plot*, dari hasil penelitian terlihat penyebaran data (titik-titik) pada sumbu diagonal dari grafik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normality.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



**Gambar 1. Uji Normalitas**

Berdasarkan pada uji Kolmogorov–Smirnov dengan kriteria yang berlaku untuk menetapkan kenormalan adalah dengan menetapkan taraf signifikansi uji yaitu  $\alpha = 0.01$  yang dibandingkan dengan taraf signifikansi yang diperoleh pada tabel, dengan jumlah n sebanyak 78 responden. Uji normalitas disiplin kerja (Y) terhadap stress (X) ini dilakukan berdasarkan

pada uji Kolmogorov–Smirnov dengan keluaran berupa *Test of Normality* seperti yang terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas Disiplin Kerja (Y) terhadap Stres Kerja (X)  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		X	Y
N		78	78
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	47.8718	23.0385
	Std. Deviation	5.32419	7.80849
Most Extreme Differences	Absolute	.115	.125
	Positive	.052	.125
	Negative	-.115	-.084
Kolmogorov-Smirnov Z		1.019	1.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.251	.173

a. Test distribution is Normal.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil pengujian uji normalitas data disiplin kerja (Y) dan stres (X) dengan SPSS berdasarkan uji Kolmogorov–Smirnov dengan memperhatikan bilangan pada kolom signifikansi (Sig.) yaitu 0.173 dan 0.251 lebih besar dari 0.05 ( $\alpha$  =taraf signifikansi).

#### b. Uji Linearitas

Uji linearitas disiplin kerja anggota polisi (Y) terhadap stres (X) ini dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS for Window ver.21 seperti yang terlihat pada tabel Anova dibawah ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja (Y) terhadap Stres Kerja (X)  
ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1759.317	1	1759.317	45.548	.000 <sup>a</sup>
	Residual	2935.568	76	38.626		
	Total	4694.885	77			

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Hasil analisis menunjukkan bahwa hubungan antar variabel telah memenuhi asumsi linier karena *F-Deviation from Linierity* berada pada rentang signifikan ( $F=45.548$ ;  $p>0.05$ ). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa hubungan garis antara disiplin kerja (Y) terhadap stres (X) ternyata berbentuk linear.

## 2. Pengujian Signifikansi Korelasi antara Stres terhadap Disiplin Kerja Anggota Polisi Wilayah Perbatasan Pekanbaru

### a. Hasil Uji Korelasi *Product Moment* dan Koefisien Determinasi



Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai  $r$  (*Pearson Correlation*) 0.612 dengan tingkat probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara stres dengan disiplin kerja anggota polisi. Tabel *Product Moment* dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 5. Nilai Koefisien Korelasi *Product Moment***

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 <sup>a</sup>	.375	.367	6.21497

a. Predictors: (Constant), X

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa nilai  $r = -0,612$  sedangkan  $r_{tabel}$  untuk  $n = 78$  pada  $\alpha = 0.05$  adalah 0.220, karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau,  $-0.612 < 0.220$ , dengan demikian variabel X (stres) dan variabel Y (disiplin kerja) terdapat pengaruh negatif. Oleh sebab itu hipotesis yang dikemukakan yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan stres dengan disiplin kerja anggota polisi Wilayah Perbatasan “diterima”.

Untuk melihat besarnya pengaruh kedua variabel dengan melihat koefisien determinasi dengan rumus:  $KD = r^2 \times 100\% = (-0.612^2 \times 100\%) = 0.374 \times 100\% = 37,4\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 37,4% stres kerja yang terjadi pada anggota Polisi wilayah Perbatasan mempengaruhi disiplin kerja anggota polisi Wilayah Perbatasan Pekanbaru dan sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui :

- 1) Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori cukup kuat yaitu -0.612.
- 2) Koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,374 kontribusi tingkat stres dengan disiplin kerja adalah sebesar 37,4% selebihnya ditentukan oleh variabel lain.
- 3) Kesimpulan pengujian hipotesis.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada pengaruh antara stres dengan disiplin kerja anggota polisi Wilayah Perbatasan dapat diterima”.

## **b. Hasil Uji T**

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh nilai koefisien regresi secara parsial  $t_{hitung}$  dari variabel bebas yang diteliti yang dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  pada tabel distribusi t yaitu 1.6450 (0.05) dan 2.358 (0.01) untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 6. Koefisien Parsial Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat**

Variabel	$t_{hitung}$	$t_{tabel}$	Signifikansi
Stes Kerja	6,75	2,62	.000

Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi variabel uji pengaruh variable bebas stres kerja (X) terhadap variabel terikat disiplin kerja (Y) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 6,75 > t_{tabel} 2,62_{(0.05)}$ . Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X)

terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil diatas dapat diambil kesimpulan bahwa yaitu stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap disiplin kerja anggota Polisi Wilayah Perbatasan

## PEMBAHASAN

Profesi polisi oleh hampir seluruh peneliti dikategorikan sebagai jenis pekerjaan yang sangat rawan stres. Pengabdian untuk menjaga keamanan dan menegakkan ketertiban menyebabkan polisi setiap hari berada langsung di tengah-tengah masyarakat. Masyarakat dapat melihat dan menilai secara langsung gerak tindak polisi. Jika ada cacat atau celanya maka akan segera tampak, begitu pula jika berprestasi akan cepat diketahui. Dengan berbagai keterbatasan internal dan eksternal akhirnya menimbulkan stres yang menyebabkan timbulnya perilaku negatif pada polisi.

Disiplin kerja merupakan cerminan sejauhmana besarnya rasa tanggung jawab dan pengabdian seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan anggota polisi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab merupakan masalah dalam organisasi Polri dan selalu menjadi komponen yang penting dalam suatu organisasi. Tujuan suatu organisasi akan tercapai apabila program-program kerja yang telah ditentukan telah ditetapkan dapat dilaksanakan dengan efektif dan efisien. Dalam usaha untuk terlaksananya program kerja tersebut, masalah disiplin kerja perlu menjadi perhatian utama dalam organisasi. Sebab disiplin kerja yang tinggi akan dapat mempermudah organisasi melaksanakan program-program kerja yang telah direncanakan. Dengan demikian, disiplin kerja anggota polisi memiliki peranan penting dan yang sangat *urgen* dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi.

Berdasarkan Uji korelasi yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat hubungan positif yang signifikan antara stres dengan disiplin kerja pada anggota polisi di berbagai wilayah yang dikenal dengan istilah 3 T ( Tertinggal, Terdepan, dan Terluar ). Terlihat dari nilai  $r = 0,606$ ,  $p = 0,000$  (dengan  $p < 0,01$ ). Hubungan yang negatif ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi stress yang dirasakan oleh anggota polisi di satuan Polisi Wilayah Perbatasan maka akan semakin rendah disiplin kerja anggota polisi tersebut. Begitu juga sebaliknya jika stress dirasakan rendah, maka semakin tinggi disiplin kerja anggota polisi tersebut. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat di katakan bahwa dalam hal ini, stres berhubungan dengan disiplin kerja pada anggota polisi di sektor Wilayah Perbatasan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data mengenai pengaruh stres kerja dengan disiplin kerja anggota Polisi Wilayah Perbatasan yang diolah melalui jawaban responden dari stres dan disiplin kerja anggota Polisi Wilayah Perbatasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh stres kerja dengan disiplin kerja anggota Polisi Wilayah Perbatasan yang terbukti memiliki korelasi positif yang signifikan. Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori cukup tinggi.
2. Stres kerja termasuk pada kategori tinggi sehingga dengan demikian dengan semakin tingginya stres yang dialami anggota polisi maka semakin rendah disiplin kerja anggota Polisi Wilayah Perbatasan. Hal ini juga sebagai dampak dari pengaruh stres dengan disiplin kerja anggota polisi.

## SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Pengaruh stres terhadap disiplin kerja anggota polisi harus lebih diperkecil lagi dengan jalan kegiatan berdialog secara terbuka, antara anggota polisi dan pimpinan yang dilakukan dengan cara lebih bermakna agar pencapaian tujuan individu dan organisasi tercapai.
2. Kepada instansi disarankan untuk bisa menciptakan suasana yang nyaman dan memfasilitasi berbagai dialog terbuka ataupun konseling guna mengurangi stress anggota sehingga disiplin kerja anggota polisi dapat lebih maksimal.
3. Disarankan kepada anggota polisi Wilayah Perbatasan agar lebih membuka diri, saling berbagi dengan rekan kerja sehingga dengan demikian stress yang tercipta dapat diperkecil.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Thamrin. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Gibson. 2011. *Organisasi, Struktur, Proses Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Malayu P Hasibuan. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Mifthaul Hanan. 2020. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Infomedia Nusantara Agent Tier 1 Komplain Call Center 147 Malang)*, The Jurnal Ilmu Manajemen Vol 5 No 2 Tahun 2020.
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Prijodarminto. 2014. *Kiat Menjadi Manajemer Sukses*, Jakarta: Pradya Paramita.
- Sinungan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Ghalia Indonesia.
- Sugiono. 2017. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Bandung: CV Alfabeta.
- Sosiady, Ermansyah. 2024. *Dampak Stres Terhadap Disiplin Anggota Polisi Polres Belakang Padang ( BLP ) Batam Kepulauan Riau*, Volume 5 Nomor 1 Tahun 2024.
- T. Hani Handoko. 2022. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Cetakan ke Duabelas*, Yogyakarta: BPF.
- Veithzal Rivai. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.