



**Peran *psychological meaning* dan dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja**

**Eriq Yusuf<sup>\*</sup>), Rohmini Indah Lestari, Lucia Rini Sugiarti**  
Program studi Magister Manajemen, Universitas Semarang, Semarang, Indonesia

---

**Info Artikel**

*Sejarah Artikel:*  
Diterima: 02-05-2023  
Disetujui : 31-05-2023  
Dipublikasikan: 07-12-2023

---

**Abstrak**

Pentingnya kemampuan mengelola beban kerja, seharusnya dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian ini memiliki kebaruan dari variabel intervening *psychological meaning* dan objek penelitian pada Ditpamobvit Polda Jateng. Tujuan penelitian untuk menganalisis peran *psychological meaning* dan dukungan organisasi sebagai pemediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Penelitian ini menggunakan 76 orang anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Penelitian ini menerapkan metode analisis regresi berganda, uji Sobel, dan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *psychological meaning* berperan dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja, sedangkan dukungan organisasi tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

---

***The role of psychological meaning and organisational support as mediate the influence of workload on job satisfaction***

---

**Abstract**

*Keywords:*  
beban kerja; dukungan organisasi; kepuasan kerja; *psychological meaning*.

*The importance of the ability to manage workload should be able to increase job satisfaction further. This research has the novelty of the intervening psychological meaning variable and the object of research at the Central Java Regional Police's Ditpamobvit. The study aimed to analyze the role of psychological meaning and organisational support in mediating the influence of workload on the job satisfaction of members of the Central Java Regional Police's Ditpamobvit. This study used 76 members of the Central Java Police Ditpamobvit. Data collection using a questionnaire. This study applies multiple regression analysis, Sobel test, and path analysis. The results showed that psychological meaning played a role in mediating the effect of workload on job satisfaction, while organizational support did not mediate the effect of workload on job satisfaction of Ditpamobvit members of the Central Java Regional Police.*

---

✉Alamat korespondensi: \* eriqyusuf2011@gmail.com

## PENDAHULUAN

Sesuai dengan Program Prioritas Kapolri ke I, yaitu “Mewujudkan SDM unggul”, Polri berusaha untuk melakukan peningkatan kualitas SDM yang dimiliki agar dapat menjamin situasi Kamtibmas. Kepolisian khususnya Direktorat Pengamanan Objek Vital (selanjutnya disingkat Ditpamobvit) Polda Jateng harus mampu meningkatkan kualitas SDM yang dimiliki, sehingga dapat melakukan pengamanan pada objek vital guna meningkatkan keamanan, keselamatan, ketertiban di lingkungan masyarakat. Ditpamobvit Polda Jateng sebagai sebuah direktorat yang bertugas melakukan pengamanan terhadap objek vital, tidak terlepas dari tingginya risiko yang dapat dialami oleh anggota Ditpamobvit. Ancaman keselamatan anggota Ditpamobvit Polda Jateng dalam bertugas semakin nyata seiring dengan perkembangan zaman. Kondisi tersebut diperburuk dengan adanya perasaan jenuh dalam pelaksanaan tugas, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan kerja dalam diri anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

Berdasarkan hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan penulis tanggal 2 Agustus 2022 terhadap tujuh orang anggota Ditpamobvit Polda Jateng, lima orang diantaranya menunjukkan ketidakpuasan kerja. Hasil wawancara tersebut dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Wawancara

Indikator Ketidakpuasan	Jumlah Personel
Pekerjaan di Ditpamobvit Polda Jateng dirasa berat	5 personel
Pekerjaan di Ditpamobvit Polda Jateng dirasa monoton dan tidak meningkatkan kemampuan	5 personel
Gaji yang diterima masih jauh dari harapan	5 personel
Sulitnya pengembangan karir	5 personel
Fasilitas kesehatan dirasa kurang	5 personel

Anggota Ditpamobvit Polda Jateng menganggap bahwa pekerjaan di Ditpamobvit Polda Jateng merupakan pekerjaan yang berat karena menjadi sorotan dari masyarakat. Anggota yang merasa sudah bekerja sesuai SOP dan perintah dari atasan. Anggota juga menganggap bahwa gaji yang diterima masih jauh dari harapan. Bertugas di Ditpamobvit Polda Jateng dianggap sebagai pekerjaan yang monoton dan tidak meningkatkan kemampuan yang dimiliki anggota. Ketidakpuasan kerja juga dirasakan dari segi pengembangan karir yang ada di Kepolisian. Meskipun kepolisian memberikan peluang bagi anggota Bintara untuk mengikuti pendidikan perwira, akan tetapi anggota merasa bahwa peluang tersebut sangatlah sulit karena jumlah kuota yang tidak sebanding dengan jumlah peminatnya. Anggota Ditpamobvit Polda Jateng juga masih mengeluhkan fasilitas kesehatan yang diberikan kepada anggota karena masih kurang dapat memberikan pelayanan memuaskan bagi anggota ataupun keluarganya.

Beberapa penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya *gap* pada pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja. Altaf dan Mohamad Atif (2011) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan Rehman, dkk (2012) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Namun dalam Cahyani (2012) menyatakan ada

hubungan negatif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Penelitian tersebut bertolak belakang dengan Hasyim (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara beban kerja dan kepuasan kerja. Tabel 2 berikut menyajikan riset gap yang mendasari dilakukannya penelitian.

Tabel 2. *Research GAP*

Issue GAP	Tidak ada hubungan/ pengaruh	Hasil Penelitian	
		(+)	(-)
Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja	Herminingsih dan Purwanti (2020)	Rehman, dkk (2012)	Altaf dan Mohamad Atif (2011)
		Hasyim (2020) Astuti, dkk (2022)	Cahyani, dkk (2020)
	Fuadiputra dan Novianti (2021)	Sipayung dan Purba (2021)	Puteri (2020)
	Harmen, dkk (2020)	Parashakti (2019)	Astika, dkk (2022)

Sumber: Penelitian terdahulu untuk Tesis

Menurut Fleisman dan Bass (dalam Wijono, 2012) kepuasan kerja merupakan suatu tindakan efektif karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dianggap sebagai hasil pengalaman karyawan dalam kaitannya dengan penilaian terhadap diri sendiri seperti apa yang dikehendaki atau diharapkan dari pekerjaannya. Ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara, seperti keluar (*exit*), merupakan perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi, suara (*voice*) yang ditunjukkan dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi, saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh, kesetiaan (*loyalty*), yaitu pasif tetapi optimis menunggu membaiknya kondisi, serta pengabaian (*neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat (Robbins, 2003).

Hasil penelitian yang dilakukan Riana, dkk (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki dampak nyata dalam peningkatan kinerja personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau. Personil yang merasa puas dalam bekerja cenderung termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi. Hasil penelitian tersebut memberikan gambaran pentingnya kepuasan kerja yang dimiliki anggota Polri. Kepuasan kerja yang semakin dirasakan oleh anggota Polri memiliki dampak yang penting bagi peningkatan performanya dalam bertugas.

Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi (Mansoor, dkk, 2011). Munandar (2015) beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit kualitatif, yaitu jika orang merasa

tidak mampu untuk melakukan suatu tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Karena setiap individu memiliki kapasitas kerja yang terbatas dan butuh waktu istirahat yang cukup. Fenomena beban kerja adalah masalah tuntutan tugas dengan indikator, beban kerja melakukan tugas yang terlalu banyak, serta masalah tuntutan menyelesaikan tugas dalam desakan waktu dan target. Menurut Dhania (2010) menyebutkan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentudalam bentuk fisik ataupun psikis. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi karyawan pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (Gibson, dkk, 2017), menjadi sumber stres (Hariyono, dkk., 2009; Riggio, 2000).

Dari ulasan mengenai latar belakang masalah dan melihat pentingnya kemampuan mengelola beban kerja, seharusnya dapat semakin meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Meskipun pada kenyataannya, kurangnya kepuasan kerja masih ditunjukkan oleh anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Selain itu juga terdapat pula riset gap yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penggunaan variabel intervening *psychological meaning* dan dukungan organisasi diharapkan dapat menyelesaikan riset gap yang ada.

### **Hubungan antara Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Beban kerja merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari stres kerja yang banyak ditemukan pada profesi *human service*, yaitu profesi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kemanusiaan yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi. Polri merupakan salah satu profesi *human service* yang memberikan pelayanan kepada masyarakat demi terciptanya situasi kamtibmas. Kompleksitas tugas polisi, khususnya anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Penelitian terdahulu yang dilakukan Altaf dan Mohamad Atif (2011) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.

H1 : Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Hubungan antara Beban Kerja dengan *Psychological Meaning* Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Menurut Moekijat (2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang

dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja. Beban kerja akan menjadikan anggota Ditpamobvit Polda Jateng kurang dapat merasakan kebermaknaan diri dan pekerjaannya. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Beban kerja berpengaruh terhadap *psychological meaning* anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Hubungan antara Beban Kerja dengan Dukungan Organisasi Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Menurut Irwandy (2007), beban kerja merupakan kegiatan pada suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Hancock & Meshkati, 1988). Selain itu Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja pada suatu organisasi yang mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, jenis pekerjaan maupun latar pendidikan karyawan. Adapun jenis-jenis beban kerja terdiri dari; (1) Beban kerja fisik, yang merupakan performa kerja tergantung kepada manusia sebagai sumber tenaga. Kelelahan merupakan penurunan kapasitas kerja yang berbeda pada masing-masing individu (Steuerwaldet al., 2000); (2) Beban Kerja Mental, pekerjaan bersifat mental sulit diukur aktivitas fisik. Aktivitas mental seperti persepsi, interpretasi, pengambilan keputusan dan proses mengingat informasi (Grandjean & Kroemer, 1997). Semakin meningkatnya beban kerja, akan diikuti dengan meningkatnya dukungan organisasi bagi penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawan. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Beban kerja berpengaruh terhadap dukungan organisasi anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Hubungan antara *Psychological Meaning* terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Altaf dan Mohamad Atif (2011) menemukan bahwa beban kerja yang tinggi memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasan kerja. Mustapha dan Ghee (2013) dalam penelitiannya memberikan hasil bahwa ada hubungan negatif signifikan antaran beban kerja dan kepuasan kerja. Pada penelitian Mustapha (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Kepuasan kerja yang lebih rendah ditemukan pada beban kerja yang lebih tinggi dalam penelitian Mansoor, dkk. (2011). Dalam Tunggreni dan Thinni Nurul (2013) menemukan tenaga keperawatan yang memiliki beban kerja objektif sedang cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih besar dari beban kerja objektif tinggi.

Terkait dengan pentingnya *psychological meaning*, Steger & Dik (2009) menyatakan bahwa makna kerja memberikan keuntungan bagi pekerja dan juga bagi organisasi. Pekerja yang menganggap pekerjaannya bermakna menampilkan sikap kerja yang baik, *self-efficacy* yang baik terkait dengan perkembangan karir, termotivasi secara intrinsik untuk bekerja, memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, serta memiliki pemaknaan terhadap hidup yang lebih baik. *Psychological meaning* akan semakin meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng dengan mampu mengatasi beban kerja yang dirasakan anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H4 : *Psychological meaning* berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Hubungan antara Dukungan Organisasi dengan Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Teori dukungan organisasi oleh Pathak (2012) membahas proses psikologis yang mendasari konsekuensi dukungan organisasional. Pertama, atas dasar norma timbal balik, dukungan organisasional menghasilkan kewajiban untuk peduli terhadap kesejahteraan organisasi dan membantu organisasi mencapai tujuannya. Kedua, perhatian, persetujuan, dan rasa hormat dukungan organisasional dikonotasikan harus memenuhi kebutuhan sosioemosional, pekerja yang mengarah ke menggabungkan keanggotaan organisasi dan peran status ke identitas sosial mereka. Ketiga, dukungan organisasional harus memperkuat keyakinan karyawan bahwa organisasi mengakui dan manfaat peningkatan kinerja (yaitu, kinerja–penghargaan dan harapan). Proses ini harus dapat memenangkan baik bagi karyawan (misalnya, peningkatan kepuasan kerja dan peningkatan suasana hati yang positif) dan organisasi (misalnya, peningkatan komitmen afektif dan kinerja). Rosen et al. (2006) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah pandangan karyawan tentang karir mereka yang dilihat dari dua sisi yaitu organisasi tempat mereka bekerja dan hubungan antar individu dalam organisasi.

Studi Chang (2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasional akan mengembangkan rasa memiliki, dan ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja perawat dan komitmen organisasi. Studi Rehan dan Ahmed (2014) menyatakan bahwa dukungan organisasional dan kepuasan kerja bergantung satu sama lain. Dukungan organisasi juga dinilai sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). Dukungan organisasi yang dirasakan anggota Ditpamobvit Polda Jateng, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5 : Dukungan organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Pengaruh *Psychological Meaning* Anggota Ditpamobvit Polda Jateng dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Setiap individu pada dasarnya akan termotivasi untuk menemukan makna dari setiap informasi dan konteks yang ada di lingkungan sekitarnya (Baumeister & Vohs, 2002). Pencarian makna merupakan usaha seseorang untuk mencoba membangun dan meningkatkan pemahaman mereka tentang apakah kehidupan mereka penting dan masuk akal bagi mereka (Steger & Dik, 2009). Begitu pun ketika individu berada dalam lingkungan kerja. Individu akan berusaha untuk menemukan makna di dalamnya. Selain itu, makna kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja WrzenIEWSKI, Mc Caulet, Rozin & Schwartz (1997) menyatakan bahwa baik buruknya performa kerja pekerja dipengaruhi oleh kapasitasnya dalam memaknai suatu pekerjaan. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6 : *Psychological meaning* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Anggota Ditpamobvit Polda Jateng dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Karyawan yang merasa memiliki beban kerja yang berlebihan yang rendah, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan yang rendah, umpan balik dari pelaksanaan pekerjaan cukup memadai, dan adanya wewenang yang cukup untuk melaksanakan tugas serta adanya berbagai bentuk perubahan dalam organisasi. Dukungan organisasi sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan dapat digunakan dalam mengatasi beban kerja yang diterima, sehingga dapat semakin merasakan kepuasan kerja. Mengacu pada uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7 : Dukungan organisasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2010: 8). Model dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa penelitian ini akan mengukur tingkat kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng dengan menempatkan *psychological meaning* dan dukungan organisasi sebagai variabel pemediasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah anggota Ditpamobvit Polda Jateng yang berjumlah 76 orang, yang terbagi atas 8 orang anggota Bagops, 13 orang anggota Perencanaan Administrasi (Renmin), 9 orang anggota Subdit Kawasan Tertentu (Waster), 14 orang anggota Subdit Wisata, 26 orang anggota Subdit VIP, 6 orang anggota Subdit Audit.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner yang disusun dengan menurunkan beberapa aspek yang terkait dengan variabel penelitian. Teknik analisis data yang digunakan, meliputi uji validitas dan reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji-t, analisis jalur, sobel-test, dan koefisien determinasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Variabel Kepuasan kerja

Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima indikator menurut Affini dan Surip (2018) yang meliputi sifat pekerjaan, pengawasan, gaji, peluang promosi, serta hubungan dengan rekan kerja. Hasil analisis deskriptif variabel Kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3. Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Simbol	Skor					Jumlah Respon	Indeks	Kategori
			1	2	3	4	5			
Kepuasan kerja	Sifat pekerjaan	Y1.1	1	9	51	15	0	76	46,4	Sedang
	Pengawasan	Y1.2	7	9	24	35	1	76	48,4	Sedang
	Gaji	Y1.3	1	12	24	35	1	76	48,4	Sedang
	Peluang promosi	Y1.4	5	11	33	27	0	76	46,8	Sedang
	Hubungan dengan rekan kerja	Y1.5	4	17	30	23	2	76	46	Sedang
<b>Rerata Kepuasan kerja</b>								47,2	Sedang	

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 3 diatas diketahui bahwa rata-rata kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 77,2. Kepuasan kerja yang tergolong sedang berarti anggota cukup merasakan keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh atau antara kebutuhan dan penghargaan yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja. Indikator tertinggi terletak pada indikator kedua dan ketiga, yaitu “Dalam bekerja pimpinan senantiasa mengawasi” dan “Gaji yang saya terima mampu memenuhi kebutuhan hidup” berada pada kategori sedang dengan rata-rata sebesar 48,4. Hubungan dengan rekan kerja merupakan indikator terendah dari Kepuasan kerja dengan rata-rata sebesar 46 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab lingkungan dan rekan kerja kurang menyenangkan, sehingga masih perlu ditingkatkan.

### Deskripsi Variabel Beban Kerja

Beban kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator menurut Astianto dan Suprihhadi (2014) yang meliputi faktor tuntutan tugas (*task demands*), usaha atau tenaga (*effort*), dan performansi. Hasil analisis deskriptif variabel beban kerja dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini.



Tabel 4. Deskriptif Variabel Beban Kerja

Variabel	Indikator	Simbol	Skor					Jumlah Respon	Indeks	Kategori
			1	2	3	4	5			
Beban Kerja	Faktor tuntutan tugas ( <i>task demands</i> )	X1.1	5	14	35	22	0	76	45,2	Sedang
	Usaha atau tenaga ( <i>effort</i> )	X1.2	7	15	29	25	0	76	44,8	Sedang
	Performansi	X1.3	5	23	24	22	2	76	44,2	Sedang
Rerata Beban Kerja									44,73	Sedang

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 4 diatas diketahui bahwa rata-rata beban kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 44,73. Beban kerja yang tergolong sedang berarti anggota cukup merasakan tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu dan merupakan sumber stres. Indikator tertinggi terletak pada indikator faktor tuntutan tugas (*task demands*), yaitu “Saya mampu menyelesaikan tugas-tugas sesuai tuntutan tugas” berada pada kategori sedang dengan rata-rata sebesar 45,2. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang merasa tugas yang diberikan oleh organisasi cukup memberikan ancaman keselamatan jiwa anggota. Performansi merupakan indikator terendah dari Beban kerja dengan rata-rata sebesar 44,2 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menjawab beban kerja yang monoton dan memiliki ancaman bagi anggota menjadikan kinerja menurun.

### **Psychological Meaning**

*Psychological meaning* diukur dengan menggunakan empat indikator menurut Bastaman (2007) yang meliputi nilai-nilai daya cipta atau kreatif (*creative values*), nilai-nilai penghayatan (*experiential values*), nilai-nilai bersikap (*attitudinal values*), serta harapan (*hope*). Hasil analisis deskriptif variabel *psychological meaning* dapat dilihat pada tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Deskriptif Variabel *Psychological Meaning*

Variabel	Indikator	Simbol	Skor					Jumlah Respon	Indeks	Kategori
			1	2	3	4	5			
PM	Nilai-nilai daya cipta atau kreatif ( <i>creative values</i> )	M1.1	2	4	29	26	15	76	55,2	Sedang
	Nilai-nilai penghayatan ( <i>experiential values</i> )	M1.2	0	1	20	34	21	76	60,6	Tinggi
	Nilai-nilai bersikap ( <i>attitudinal values</i> )	M1.3	0	0	2	25	49	76	70,2	Tinggi
	Harapan ( <i>hope</i> )	M1.4	0	6	8	30	32	76	63,2	Tinggi
Rerata <i>Psychological Meaning</i>									62,3	Tinggi

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 5 diatas diketahui bahwa rata-rata *psychological meaning* berada pada kategori tinggi, yaitu sebesar 62,3. *Psychological meaning* yang tergolong tinggi berarti anggota Ditpamobvit Polda Jateng mampu menemukan makna hidupnya dengan bekerja

sebagai anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Indikator tertinggi adalah indikator Nilai-nilai bersikap (*attitudinal values*), yaitu “Saya menerima dengan kesabaran berbagai risiko dalam bertugas” berada pada kategori tinggi dengan rata-rata sebesar 70,2. Nilai-nilai daya cipta atau kreatif (*creative values* merupakan indikator terendah dari *psychological meaning* dengan rata-rata sebesar 55,2 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang kurang merasakan nilai dalam bekerja.

### Variabel Dukungan Organisasi

Dukungan organisasi diukur dengan menggunakan delapan indikator menurut Rhoades & Eisenberger (2012) yang meliputi organisasi menghargai kontribusi karyawan, organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan, organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik, organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan, serta organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja. Hasil analisis deskriptif variabel dukungan organisasi dapat dilihat pada tabel 6 berikut ini.

Tabel 6. Deskriptif Variabel Dukungan Organisasi

Variabel	Indikator	Simbol	Skor					Jumlah Respon	Indeks	Kategori
			1	2	3	4	5			
Dukungan organisasi	Organisasi menghargai kontribusi karyawan	M2.1	5	5	24	41	1	76	51,2	Sedang
	Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan	M2.2	4	12	34	23	3	76	47,4	Sedang
	Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan	M2.3	0	9	15	50	2	76	54,6	Sedang
	Organisasi sangat peduli tentang kesejahteraan karyawan	M2.4	3	14	20	35	4	76	50,2	Sedang
	Organisasi akan memberitahu karyawan apabila tidak melakukan pekerjaan dengan baik	M2.5	3	12	19	40	2	76	50,8	Sedang
	Organisasi peduli dengan kepuasan secara umum terhadap pekerjaan karyawan	M2.6	9	7	26	33	1	76	47,6	Sedang
	Organisasi menunjukkan perhatian yang besar terhadap karyawan	M2.7	1	12	39	22	2	76	48	Sedang
	Organisasi merasa bangga atas keberhasilan karyawan dalam bekerja	M2.8	3	12	18	39	4	76	51,4	Sedang
Rerata Dukungan Organisasi								50,15	Sedang	

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui bahwa rata-rata dukungan organisasi berada pada kategori sedang, yaitu sebesar 50,15. Dukungan Organisasi yang sedang berarti anggota

bagian Ditpamobvit Polda Jateng menganggap organisasi menghargai kontribusi dan kesejahteraan serta memberikan dukungan bagi dalam pelaksanaan tugas. Indikator tertinggi terletak pada indikator ketiga, yaitu “Organisasi akan memperhatikan segala keluhan dari karyawan” berada pada kategori sedang dengan rata-rata sebesar 54,6. Organisasi menghargai usaha ekstra yang telah karyawan berikan merupakan indikator terendah dari dukungan organisasi dengan rata-rata sebesar 47,4 atau dalam kategori sedang. Hal tersebut tidak terlepas dari banyaknya anggota yang menganggap pimpinan kurang memberikan penghargaan kepada anggota yang bekerja keras.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan dengan mendasarkan pada nilai *standardized coefficients* dari masing-masing variabel yang diteliti. Hasil perhitungan analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Standardized Coefficients Beta	Sig	Ket.
<b>Persamaan 1</b>			
Beban Kerja	0,456	0,000	<0.05
<i>Psychological Meaning</i>	0,417	0,000	<0.05
Dukungan Organisasi	0,312	0,000	<0.05
<b>Persamaan 2</b>			
<i>Psychological Meaning</i>	0,349	0,000	<0,05
Dukungan Organisasi	0,284	0,000	<0,05

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

1. Nilai koefisien regresi dari variabel beban kerja pada persamaan 1 sebesar 0,456 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila beban kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja pada anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
2. Nilai koefisien regresi dari variabel *psychological meaning* pada persamaan 1 sebesar 0,417 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *psychological meaning* mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja pada anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
3. Nilai koefisien regresi dari variabel dukungan organisasi pada persamaan 1 sebesar 0,312 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila dukungan organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja pada anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.
4. Nilai koefisien regresi dari variabel *psychological meaning* pada persamaan 2 sebesar 0,349 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila *psychological meaning* mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja pada anggota

Ditpamobvit Polda Jateng akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.

5. Nilai koefisien regresi dari variabel dukungan organisasi pada persamaan 2 sebesar 0,284 memiliki arah positif. Hal tersebut berarti apabila dukungan organisasi mengalami peningkatan satu satuan, maka nilai kepuasan kerja pada anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan semakin meningkat dengan asumsi variabel bebas yang lain nilainya tetap.

### Uji Hipotesis (Uji-t)

Uji parsial atau uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 8 Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	STDEV	T Statistic	p-Value	Hipotesis
Beban Kerja → Kepuasan Kerja	0,552	8,83	0,993	4,404	0,000	Hipotesis 1 Diterima
Beban Kerja → <i>Psychological Meaning</i>	0,417	16,41	0,993	3,944	0,000	Hipotesis 2 Diterima
Beban Kerja → Dukungan Organisasi	0,612	26,43	0,993	2,820	0,006	Hipotesis 3 Diterima
<i>Psychological Meaning</i> → Kepuasan Kerja	0,375	15,57	0,987	3,326	0,001	Hipotesis 4 Diterima
Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja	0,175	15,57	0,987	2,703	0,009	Hipotesis 5 Diterima

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

### Uji Mediasi Sobel Test

Tabel 9. Hasil Uji Mediasi Sobel Test

Variabel	M <sub>1</sub>	M <sub>1</sub> mutlak	Hipotesis
Beban Kerja → <i>Psychological Meaning</i> → Kepuasan Kerja	2,18251	1,96	Hipotesis 6 Diterima
Beban Kerja → Dukungan Organisasi → Kepuasan Kerja	1,94742	1,96	Hipotesis 7 Ditolak

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen digunakan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R Square*). Hasil koefisien determinasi berganda dapat ditunjukkan pada Tabel 10.

Tabel 10. Koefisien Determinasi

	<i>Adjusted R Square</i>
<b>Persamaan Regresi I</b>	
Beban Kerja	0,197
<b>Persamaan Regresi II</b>	
Beban Kerja	0,256
<i>Psychological Meaning</i>	
<b>Persamaan Regresi III</b>	
Beban Kerja	0,250
Dukungan Organisasi	

Sumber : Data Primer, 2023 yang Telah Diolah

Tabel 10 menunjukkan besarnya koefisien determinasi berganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada persamaan I sebesar 0.197, sedangkan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada persamaan II sebesar 0,256, sedangkan koefisien determinasi berganda (*Adjusted R<sup>2</sup>*) pada persamaan III sebesar 0,250. Hasil tersebut dapat diartikan bahwa 19.7% besarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel bebas beban kerja. Pada persamaan regresi II sebesar 25,6% besarnya kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan *psychological meaning*. Sedangkan pada persamaan regresi III sebesar 25% besarnya kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng dipengaruhi oleh variabel beban kerja dan dukungan organisasi.

### **Beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Artinya, jika beban kerja semakin tinggi, maka kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan semakin meningkat. Beban kerja yang dirasakan anggota Ditpamobvit Polda Jateng sesuai dengan tuntutan tugas, akan meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Altaf dan Mohamad Atif (2011) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Kepuasan kerja organisasi ditunjukkan dengan beberapa sikap diantaranya sikap anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan (Ayu, 2008). Mustapha (2013) dan Mansoor, dkk, (2011) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh beban kerja sehari-hari, karyawan lebih puas ketika mereka diberikan beban kerja yang lebih rendah. Beban kerja merupakan fenomena yang tidak terpisahkan dari stres kerja yang banyak ditemukan pada profesi *human service*, yaitu profesi yang bergerak pada bidang jasa pelayanan kemanusiaan yang menuntut adanya keterlibatan emosi yang tinggi. Polri merupakan salah satu profesi *human service* yang memberikan pelayanan kepada masyarakat demi terciptanya situasi kamtibmas.

### **Beban Kerja Berpengaruh terhadap *Psychological Meaning* Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap *psychological meaning* anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Artinya, jika beban kerja semakin baik, maka kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Moekijat (2010) bahwa beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja akan menjadikan anggota Ditpamobvit Polda Jateng kurang dapat merasakan kebermaknaan diri dan pekerjaannya.

### **Beban Kerja Berpengaruh Positif terhadap Dukungan Organisasi Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap dukungan organisasi anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Artinya, jika beban kerja semakin baik, maka dukungan organisasi anggota Ditpamobvit Polda Jateng semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Irwandy (2007), beban kerja merupakan kegiatan pada suatu pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Selanjutnya beban kerja merupakan perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan (Hancock & Meshkati, 1988). Selain itu Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja pada suatu organisasi yang mempertimbangkan faktor-faktor jam kerja, jenis pekerjaan maupun latar pendidikan karyawan. Semakin meningkatnya beban kerja, akan diikuti dengan meningkatnya dukungan organisasi bagi penyelesaian tugas dan tanggung jawab karyawannya.

### ***Psychological Meaning* Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *Psychological Meaning* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Artinya, jika *psychological meaning* semakin baik, maka kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng semakin meningkat. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Steger & Dik (2009) bahwa makna kerja memberikan keuntungan bagi pekerja dan juga bagi organisasi. Pekerja yang menganggap pekerjaannya bermakna menampilkan sikap kerja yang baik, *self-efficacy* yang baik terkait dengan perkembangan karir, termotivasi secara intrinsik untuk bekerja, memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, serta memiliki pemaknaan terhadap hidup yang lebih baik. *Psychological meaning* akan semakin

meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng dengan mampu mengatasi beban kerja yang dirasakan anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### **Dukungan Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Artinya, jika dukungan organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng semakin meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Chang (2014) menunjukkan bahwa dukungan organisasional akan mengembangkan rasa memiliki, dan ini akan membantu meningkatkan kepuasan kerja perawat dan komitmen organisasi. Studi Rehan dan Ahmed (2014) menyatakan bahwa dukungan organisasional dan kepuasan kerja bergantung satu sama lain. Dukungan organisasi yang dirasakan anggota Ditpamobvit Polda Jateng, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Rosen et al. (2006) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah pandangan karyawan tentang karir mereka yang dilihat dari dua sisi yaitu organisasi tempat mereka bekerja dan hubungan antar individu dalam organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan anggota Ditpamobvit Polda Jateng, akan semakin meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

### ***Psychological Meaning* Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa *psychological meaning* memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Artinya, *psychological meaning* dapat semakin memperkuat pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Setiap individu pada dasarnya akan termotivasi untuk menemukan makna dari setiap informasi dan konteks yang ada di lingkungan sekitarnya (Baumeister & Vohs, 2002). Pencarian makna merupakan usaha seseorang untuk mencoba membangun dan meningkatkan pemahaman mereka tentang apakah kehidupan mereka penting dan masuk akal bagi mereka (Steger & Dik, 2009). Begitu pun ketika individu berada dalam lingkungan kerja. Individu akan berusaha untuk menemukan makna di dalamnya. Selain itu, makna kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja pekerja WrzenIEWSKI, Mc Caulet, Rozin & Schwartz (1997) menyatakan bahwa baik buruknya performa kerja pekerja dipengaruhi oleh kapasitasnya dalam memaknai suatu pekerjaan.

### **Dukungan Organisasi Memediasi Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Ditpamobvit Polda Jateng**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa dukungan organisasi tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Dukungan organisasi sebagai jaminan bahwa organisasi akan menyediakan bantuan untuk menyelesaikan sebuah tugas secara efektif dan saat menghadapi kondisi penuh

dengan stres (Rhoades & Eisenberger, 2008). Dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota Ditpamobvit Polda Jateng akan dapat digunakan dalam mengatasi beban kerja yang diterima, sehingga dapat semakin merasakan kepuasan kerja. Namun demikian, dukungan organisasi tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

## **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diambil beberapa simpulan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *psychological meaning* anggota, dan dukungan organisasi anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Variabel *psychological meaning* berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Selain itu, terdapat pengaruh dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Hasil pengujian mediasi menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *psychological meaning* anggota Ditpamobvit Polda Jateng dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng dan tidak terdapat pengaruh dukungan organisasi anggota Ditpamobvit Polda Jateng dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Berdasarkan temuan di lapangan yang dilakukan implikasi manajerial dalam penelitian ini bahwa jajaran pimpinan pada Ditpamobvit Polda Jateng dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng, maka terlebih dahulu agar mengelola beban kerja. Terkait dengan *psychological meaning*, jajaran pimpinan pada Ditpamobvit Polda Jateng terlebih dahulu meningkatkan nilai-nilai daya cipta atau kreatif (*creative values*). Terkait dengan dukungan organisasi, jajaran pimpinan pada Ditpamobvit Polda Jateng terlebih dahulu meningkatkan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan. Terdapat keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu terkait dengan dukungan organisasi yang tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng. Hal ini dikarenakan organisasi Ditpamobvit Polda Jateng sendiri pada dasarnya dari segi dukungan terhadap sarana dan prasarana telah terpenuhi, sehingga variabel dukungan organisasi tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Ditpamobvit Polda Jateng.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Altaf, A., dan Awam, M. (2011). Moderating Affect of Workplace Spirituality on the Relationoof thr Job Overload and Job Satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 104(1), pp:93-94.
- Astika, e., Nasib., Bhastary, Manda Dwipayani., Amalia, Fiqrida., dan Hou, Amin. (2022). Effect of Work Environment and Workload on Employee Satisfaction. *JMari*. Vol. 3 No. 1: 1-12.
- Astuti, Rizka Dwi., Herawati, Jajuk., dan Sepytarini, Epsilandri. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Kasus pada PT Wika-Wg Kso Proyek Pembangunan Gedung Sglc & Eric. *Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal*. Vol. 4. No 4: 1119-1136.



- Cahyani, Ami Shiva., Suwarsi, Sri., dan Roosallyn, Allya. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Mitra Lestari Sejati Bandung. *Prosiding Manajemen*. Vol. 6, No. 1: 624-629.
- Dahniel, Rycko Amelza, et.al. (2015). *Ilmu Kepolisian*. Edisi Perdana Dies Natalis ke-69 STIK-PTIK. Jakarta: PTIK Press.
- Dhania, Dhini Rama. (2010). Pengaruh stress kerja, Beban Kerja terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Maria Kudus*, 1(1), pp: 15-23.
- Fuadiputra, I. R., & Novianti, K. R. (2021). The Effect of Work Autonomy and Workload on Job Satisfaction of Female Workers in the Banking Sector: Mediating the Role of Psychological Meaning. *The Winners*, 21(2), 85–91.
- Parashakti, Ryani Dhyani., Juniarti, Septiani., dan Khotimah, Nurul. (2019). The Effect of Workload, Work Environment, Career Development on Employee Job Satisfaction on PT. Sari Coffee Indonesia, Tbk. *DIJEMSS*. Vol. 1, Issue1: 44-54.
- Hariyono, Widodo., dkk. (2009). Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kerja dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Jurnal KES MAS UAD*, 3(3), pp:186-197.
- Harmen, Hilma., Amanah, Dita., dan Harahap, Dedy Ansari. (2020). The Workload and Organizational Commitment to Job Satisfaction. *The International Journal of Humanities & Social Studies*, Vol 8 Issue 6, 205-215. DOI No.: 10.24940/theijhss/2020/v8/i6/HS2006-087.
- Hasyim, W. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Yaskawa Electric Indonesia. *EKOMABIS: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*. Vol. 01. Issue 02: 185-192.
- Herminingsih, A., dan Purwanti, D. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi. *Dimensi*, Vol. 9, No. 3 : 574-597.
- Gibson, James., L., Jhon M., Ivancevich., dan H., Donnelly., Jr. (2017). *Organisasi dan Manajemen, Perilaku, Struktur, dan Proses*. terjemahan oleh Joerban Wahid. Jakarta: Erlangga.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Undang Republik Indonesia Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP).
- Mansoor, Muhammad., Sabtain Fida, dkk. (2011). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction A study on Telecommunication Sector of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*. 2(3), pp: 50-56.
- Monica, N. M., & Putra, M. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention. E-. *Jurnal Manajemen Unud*.
- Munandar, Ashar, Sunyoto. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

- Mustapha, Noraani dan Ghee, W. Y. (2013). Examining Faculty Workload as Antecedent of Job Satisfaction among Academic Staff of Higher Public Education on Kelantan, Malaysia. *Journal Business and Management Horizons*, 1(1), pp: 10-16.
- Peraturan Pemerintah Nomor 20 Tahun 2004 tentang Rencana Kerja Pemerintah (RKP).
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepolisian Daerah.
- Prabowo, Listyo, Sigit. (2021). *Transformasi menuju polri yang presisi*. Jakarta.
- Puji, Indah H. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Laksana: Jogjakarta.
- Puteri, Isni Andini. (2020). The Influence of Workloads and Work Stress on Employee Satisfaction (Study on Kalsel Bank Main Branch Banjarmasin). Faculty of Economics and Business, Universitas Brawijaya.
- Rehman, Irum. (2012). The Impact of Job Stress on Employee Job Satisfaction: A study on Private Colleges of Pakistan. *Journal of Business Studies Quarterly*, 3(3), pp: 50-56.
- Riana, Artha N., Hendriani, Susi., Efni, Yulia. (2017). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, Vol. 13 No. 2: 98-114.
- Riggio, R. E. (2000). *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. 3 rd. ed. New Jersey : Prentice Hall.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Tim Indeks, PT. Indeks, Jakarta.
- Saputra. (2017). *Perampok Ditembak Mati di Kendal Spesialis Toko Emas Lintas Provinsi*. <https://news.detik.com/berita-jawa-tengah/d-3748044/perampok-ditembak-mati-di-kendal-spesialis-toko-emas-lintas-provinsi/komentar>.
- Sipayung, A., dan Purba, K. (2021). The Effect of Motivation, Workload, and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction as the Intervening Variable at the Environmental Services Office of Deli Serdang Regency. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economics and Law*. Vol. 24, Issue 6: 120-129.
- Tunggareni, Heln Susianti dan Thinni Nurul Rochmah. (2013). Job Satisfaction and Performance of Nurse based on Workload in Bhayangkara Hospital Lumajang. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 1(3), pp: 225-233.
- Wijono, S. (2012). *Psikologi Industri dan Organisasi: Dalam Suatu Bidang Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.