

PENGARUH KOMUNIKASI INTERNAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES KOTA TASIKMALAYA

Mochamad Adi Prihanto¹, Ibnu²

adiprihanto25@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan stres kerja terhadap kinerja personel dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Polres Kota Tasikmalaya. Komunikasi internal yang efektif diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, koordinasi, serta motivasi dalam menjalankan tugas kepolisian. Di sisi lain, stres kerja yang tinggi dapat menurunkan konsentrasi, motivasi, serta komitmen personel dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel intervening yang dapat memediasi pengaruh komunikasi internal dan stres kerja terhadap kinerja personel. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada personel Polres Kota Tasikmalaya. Teknik analisis data menggunakan Partial Least Squares-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) untuk menguji hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, serta kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja, dan pada akhirnya menurunkan kinerja personel. Namun, efek negatif stres kerja terhadap kinerja dapat diminimalkan melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kualitas komunikasi internal dan pengelolaan stres kerja yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berkontribusi positif terhadap kinerja personel Polres Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci: Komunikasi Internal, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Personel, Polres Kota Tasikmalaya.

PENDAHULUAN

Dalam organisasi manapun, terutama di institusi pemerintah seperti Kepolisian, kinerja personel menjadi faktor kunci dalam menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab. Polres Kota Tasikmalaya, sebagai bagian dari institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), menghadapi berbagai tantangan dalam upaya meningkatkan kinerja personelnnya. Tantangan ini sering kali terkait dengan aspek internal organisasi seperti komunikasi yang efektif dan tingkat stres yang dihadapi personel dalam menjalankan tugas. Dalam hal ini, komunikasi internal yang baik menjadi salah satu komponen penting yang dapat memengaruhi kinerja personel, karena komunikasi yang efisien dan efektif memastikan aliran informasi yang tepat antara atasan dan bawahan, serta antar rekan kerja.

Di sisi lain, tingkat stres kerja yang dialami oleh personel Kepolisian juga memainkan peran krusial dalam kinerja individu maupun tim. Stres yang tidak terkelola dengan baik dapat menyebabkan penurunan kinerja, menurunkan motivasi, dan bahkan meningkatkan kesalahan dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, faktor lain yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja personel adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja personel terhadap institusi tidak hanya mencerminkan seberapa besar komitmen mereka terhadap organisasi, tetapi juga bagaimana mereka mampu menjaga kinerja

meskipun menghadapi berbagai tekanan eksternal maupun internal.

Komunikasi internal dalam organisasi Polri, khususnya di Polres Kota Tasikmalaya, menjadi fondasi yang mempengaruhi efektivitas kerja dan efisiensi operasional. Melalui komunikasi yang baik, personel dapat lebih mudah memahami instruksi, perintah, serta perubahan kebijakan yang berkaitan dengan tugas sehari-hari. Komunikasi yang tidak efektif, sebaliknya, dapat menghambat koordinasi, memicu kesalahpahaman, serta menurunkan moral personel. Oleh karena itu, keberhasilan organisasi sering kali terkait dengan kualitas komunikasi yang terjadi di dalamnya. Stadi yang dilakukan oleh Audi, R. V & Prihantoro. E (2021) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Komunikasi Internal terhadap variabel Kepuasan kerja Kinerja berkorelasi Sangat Kuat, lain halnya dengan stadi yang dilakukan oleh Erlytasari (2023) yang menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel komunikasi internal terhadap kepuasan kerja.

Dalam konteks Polres Kota Tasikmalaya, tantangan dalam menjaga komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan personel di lapangan adalah sesuatu yang harus terus ditingkatkan. Keberadaan struktur hierarki dalam kepolisian kerap membuat informasi dari bawah sulit mencapai atasan, begitu pula sebaliknya, yang akhirnya dapat menghambat kinerja. Dalam kondisi demikian, kepuasan kerja personel menjadi variabel penting yang dapat menjembatani kekurangan komunikasi internal.

Polisi di Polres Kota Tasikmalaya sering kali berhadapan dengan situasi yang memicu stres, baik karena beban kerja yang tinggi maupun situasi konflik dan bahaya yang mereka hadapi. Stres kerja yang berkepanjangan tanpa ada penanganan yang tepat dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental personel, yang pada gilirannya akan memengaruhi kinerja mereka. Personel yang mengalami stres tinggi cenderung memiliki tingkat produktivitas yang lebih rendah, mudah lelah, serta rentan terhadap kesalahan dalam mengambil keputusan.

Tingkat stres yang dialami oleh personel di Polres Kota Tasikmalaya juga dapat dipicu oleh ketidakpastian dalam karir, tuntutan pekerjaan yang berlebihan, serta kurangnya dukungan dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, penting bagi institusi untuk mengelola stres kerja dengan baik agar dapat meminimalkan dampaknya terhadap kinerja personel. Dalam hal ini, kepuasan kerja personel dapat berperan sebagai faktor mitigasi, di mana personel yang memiliki kepuasan kerja tinggi cenderung lebih mampu bertahan dan tetap berkinerja baik meskipun berada dalam tekanan yang tinggi. Stadi yang dilakukan oleh Mustikasari, D. & Frianto, A (2024) menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara stres kerja terhadap kinerja, beda halnya dengan stadi yang dilakukan oleh Winoto, A & Perkasa, D (2024) yang menjelaskan bahwa Stres Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Kepuasan kerja personel terhadap Polres Kota Tasikmalaya memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu maupun tim secara keseluruhan. Personel yang loyal cenderung memiliki komitmen lebih tinggi dalam menjalankan tugasnya, terlepas dari tingkat stres yang dialami. Kepuasan kerja ini terbentuk melalui berbagai faktor, termasuk rasa kebanggaan terhadap institusi, kepuasan kerja, dan hubungan baik dengan pimpinan. Dalam hal ini, komunikasi internal yang baik dan manajemen stres yang efektif dapat berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja personel. Stadi yang dilakukan oleh Apriansyah, A. Afriani, F & Yeni. (2024) menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, beda halnya stadi yang dilakukan oleh Oktaviyanto dkk (2024) yang menjelaskan bahwa stres kerja tidak memengaruhi secara signifikan pada kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dilihat bahwa komunikasi internal yang efektif dan pengelolaan stres kerja yang baik adalah dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja

personel Polres Kota Tasikmalaya. Namun, kedua faktor ini tidak berdiri sendiri, karena kepuasan kerja personel juga memainkan peran penting dalam memperkuat atau melemahkan pengaruh komunikasi dan stres terhadap kinerja. Kepuasan kerja yang kuat dapat menjadi penyeimbang yang memungkinkan personel untuk tetap berkinerja optimal meskipun berada dalam kondisi yang penuh tekanan.

Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komunikasi internal dan stres kerja terhadap kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya, dengan mempertimbangkan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi institusi dalam upaya meningkatkan kinerja personel melalui perbaikan komunikasi internal, pengelolaan stres kerja, serta penguatan kepuasan kerja personel.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kinerja Personel. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas Komunikasi Internal pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Kota Tasikmalaya. Sehingga tinggi rendahnya Komunikasi Internal menjadi penyebab naik atau turunnya Kinerja Personel Polres Kota Tasikmalaya.

Tabel Hipotesis 1 yang disajikan menguji hubungan antara komunikasi internal dengan kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Dalam tabel tersebut, terdapat sejumlah nilai yang memberikan gambaran tentang hubungan antara kedua variabel tersebut, yaitu nilai Original sample estimate sebesar 0,250, yang menunjukkan adanya pengaruh positif antara komunikasi internal dan kinerja personel. Nilai ini berarti bahwa semakin baik komunikasi internal, semakin tinggi kinerja personel yang tercapai. Selain itu, nilai Mean of subsamples sebesar 0,249 mendukung hasil ini, mengindikasikan bahwa rata-rata pengaruh di berbagai sub-sampel konsisten dengan pengaruh total yang ditemukan dalam analisis.

Standar deviasi sebesar 0,067 menunjukkan tingkat variasi yang relatif kecil dalam data, yang berarti bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja personel cukup konsisten di seluruh sampel yang dianalisis. Angka T-statistic sebesar 3,722 menunjukkan bahwa hasil ini cukup signifikan secara statistik, mengindikasikan bahwa hubungan yang ditemukan tidak terjadi karena kebetulan. Untuk memastikan tingkat signifikansi tersebut, nilai P-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, yang artinya hipotesis nol dapat ditolak, dan hubungan yang ditemukan dapat dianggap signifikan secara statistik. Hasil ini menunjukkan bahwa komunikasi internal berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya.

Hasil analisis ini mempertegas pentingnya komunikasi internal yang efektif dalam meningkatkan kinerja individu di institusi kepolisian. Komunikasi yang lancar dan terbuka dapat meningkatkan pemahaman antara atasan dan bawahan, mengurangi kesalahpahaman, serta mempercepat aliran informasi yang krusial dalam pekerjaan sehari-hari. Hal ini sangat relevan dalam konteks Polres Kota Tasikmalaya yang bertanggung jawab atas

keamanan dan ketertiban di wilayah tersebut. Dengan demikian, perbaikan dalam aspek komunikasi internal dapat berdampak langsung pada kualitas dan efektivitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kinerja Personel. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas Stres Kerja pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Kota Tasikmalaya. Sehingga tinggi rendahnya Stres Kerja menjadi penyebab naik atau turunnya Kinerja Personel Polres Kota Tasikmalaya

Tabel Hipotesis 2 di Polres Kota Tasikmalaya menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja personel. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Original sample estimate sebesar 0,357 mengindikasikan adanya pengaruh positif antara stres kerja dan kinerja personel. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami oleh personel, semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Hal ini mungkin terdengar kontradiktif, namun dalam beberapa konteks, stres yang terkelola dengan baik bisa memotivasi individu untuk bekerja lebih keras atau lebih fokus.

Nilai Mean of subsamples yang sebesar 0,358 menunjukkan bahwa pengaruh yang ditemukan bersifat konsisten di berbagai sub-sampel yang dianalisis. Dengan kata lain, hubungan antara stres kerja dan kinerja personel relatif stabil di seluruh sampel yang diukur. Nilai Standar deviasi sebesar 0,072 juga menunjukkan bahwa tingkat variasi dalam data cukup kecil, sehingga temuan ini bisa dianggap cukup dapat diandalkan. Sementara itu, T-statistic yang bernilai 4,961 jauh lebih besar dari 1,96, yang mengindikasikan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik. Nilai P-value yang sebesar 0,000 menunjukkan bahwa probabilitas untuk memperoleh hasil seperti ini karena kebetulan adalah sangat kecil, dan dengan demikian, hipotesis nol dapat ditolak.

Hubungan positif yang ditemukan dalam analisis ini menunjukkan bahwa stres kerja, meskipun sering kali dianggap sebagai faktor yang dapat merugikan kesejahteraan psikologis, dalam beberapa situasi bisa berdampak positif terhadap kinerja personel. Stres yang ada mungkin berfungsi sebagai pendorong untuk bekerja lebih efisien, lebih fokus, atau lebih cepat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Di Polres Kota Tasikmalaya, hal ini bisa mencerminkan bahwa meskipun ada tantangan atau tekanan dalam pekerjaan, personel mungkin merasa terdorong untuk memberikan hasil yang maksimal, khususnya dalam tugas-tugas yang memerlukan tanggung jawab besar, seperti menjaga keamanan publik.

3. Pengaruh Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Komunikasi Internal terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas Komunikasi Internal pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota Polres Kota Tasikmalaya. Sehingga tinggi rendahnya Komunikasi Internal menjadi penyebab naik atau turunnya Kepuasan Kerja anggota Polres Kota Tasikmalaya.

Tabel Hipotesis 3 di Polres Kota Tasikmalaya menunjukkan hasil analisis yang menguji hubungan antara komunikasi internal dan kepuasan kerja di kalangan personel kepolisian. Dari hasil yang diperoleh, nilai Original sample estimate sebesar 0,430 mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang moderat antara komunikasi internal dan kepuasan kerja. Artinya, semakin baik komunikasi internal di organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh personel. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang jelas, terbuka, dan efektif antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan kenyamanan dan kepuasan anggota dalam menjalankan tugasnya.

Nilai Mean of subsamples yang sebesar 0,429 memperkuat temuan ini dengan

menunjukkan bahwa pengaruh komunikasi internal terhadap kepuasan kerja konsisten di seluruh sub-sampel yang dianalisis. Dengan kata lain, hasil analisis ini dapat digeneralisasikan ke berbagai kelompok dalam organisasi. Standar deviasi yang kecil, yaitu 0,056, menunjukkan bahwa variabilitas data relatif rendah, yang berarti bahwa hubungan antara komunikasi internal dan kepuasan kerja ini cukup stabil di berbagai situasi. Nilai T-statistic sebesar 7,753 menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan sangat signifikan secara statistik, yang mengindikasikan bahwa hasil ini tidak terjadi secara kebetulan. P-value yang sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, mengonfirmasi bahwa hubungan antara komunikasi internal dan kepuasan kerja dapat diterima sebagai signifikan.

Hasil ini mencerminkan pentingnya komunikasi internal yang efektif dalam menciptakan kepuasan kerja di lingkungan kepolisian. Komunikasi yang terbuka, transparan, dan dua arah antara atasan dan bawahan dapat memperbaiki hubungan interpersonal, mengurangi konflik, dan meningkatkan pemahaman bersama mengenai tujuan organisasi. Dalam konteks Polres Kota Tasikmalaya, meningkatkan kualitas komunikasi internal tidak hanya akan memperbaiki hubungan antar anggota, tetapi juga akan berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi. Dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi, personel diharapkan akan lebih termotivasi, produktif, dan berdedikasi dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya berdampak positif pada pelayanan publik.

4. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas Stres Kerja pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja anggota Polres Kota Tasikmalaya. Sehingga tinggi rendahnya Stres Kerja menjadi penyebab naik atau turunnya Kepuasan Kerja anggota Polres Kota Tasikmalaya.

Tabel Hipotesis 4 di Polres Kota Tasikmalaya menunjukkan hasil analisis yang menguji hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja di kalangan personel kepolisian. Dari hasil analisis, Original sample estimate sebesar 0,485 menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang moderat antara stres kerja dan kepuasan kerja. Angka ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh personel, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang mereka rasakan. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa stres yang dikelola dengan baik atau yang muncul dalam bentuk tantangan dapat meningkatkan perasaan pencapaian dan pemenuhan dalam pekerjaan.

Nilai Mean of subsamples yang sebesar 0,485 menunjukkan bahwa hubungan yang ditemukan tetap konsisten di seluruh sub-sampel yang dianalisis, menandakan bahwa efek stres terhadap kepuasan kerja tidak berubah signifikan tergantung pada kelompok atau kondisi tertentu. Standar deviasi yang kecil, yaitu 0,056, menunjukkan bahwa data yang diperoleh relatif stabil dan konsisten, dengan variasi yang tidak terlalu besar. T-statistic yang sebesar 8,601 jauh lebih besar dari 1,96, mengonfirmasi bahwa hasil ini sangat signifikan secara statistik, menandakan bahwa hubungan antara stres kerja dan kepuasan kerja bukanlah hasil kebetulan. Selain itu, nilai P-value yang sebesar 0,000 menunjukkan bahwa probabilitas untuk memperoleh hasil seperti ini secara kebetulan sangat kecil, yang memperkuat kesimpulan bahwa stres kerja memang memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun stres sering dianggap sebagai faktor yang negatif, dalam konteks yang tepat, stres kerja dapat memotivasi personel untuk merasa lebih puas dengan pekerjaannya. Stres yang muncul akibat tekanan tugas yang menantang atau tenggat waktu yang ketat bisa membuat individu merasa lebih terlibat dalam pekerjaannya, dan ketika mereka berhasil mengatasi tantangan tersebut, rasa pencapaian

yang tinggi muncul. Ini bisa menciptakan kepuasan kerja yang lebih besar. Dalam lingkungan Polres Kota Tasikmalaya, ini dapat berarti bahwa meskipun anggota sering dihadapkan pada situasi yang penuh tekanan, jika mereka mampu mengelola stres tersebut, mereka akan merasa lebih puas dengan peran mereka dalam menjaga keamanan masyarakat.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas Kepuasan Kerja pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Kota Tasikmalaya. Sehingga tinggi rendahnya Kepuasan Kerja menjadi penyebab naik atau turunnya Kinerja Personel Polres Kota Tasikmalaya.

Tabel Hipotesis 5 di Polres Kota Tasikmalaya menunjukkan hasil analisis yang menguji hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja personel. Berdasarkan hasil yang ditampilkan, nilai Original sample estimate sebesar 0,325 menunjukkan adanya hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja personel. Artinya, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh personel, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam melaksanakan tugas mereka. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan dapat memotivasi individu untuk bekerja lebih baik dan memberikan hasil yang optimal dalam menjalankan tugas mereka.

Nilai Mean of subsamples sebesar 0,325 menunjukkan konsistensi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel di seluruh sub-sampel yang dianalisis. Ini mempertegas bahwa hubungan ini tidak tergantung pada kelompok atau kondisi tertentu dalam organisasi. Dengan kata lain, hasil ini dapat digeneralisasikan di seluruh personel yang menjadi bagian dari Polres Kota Tasikmalaya. Angka Standar deviasi yang sebesar 0,074 menunjukkan bahwa terdapat variasi yang cukup rendah dalam data, sehingga hubungan yang ditemukan dapat dianggap stabil dan dapat diandalkan. Sementara itu, T-statistic sebesar 4,732 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik, dengan nilai yang jauh lebih besar dari 1,96, yang berarti bahwa hasil ini sangat tidak mungkin terjadi karena kebetulan. Nilai P-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 semakin menegaskan bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja personel dapat diterima sebagai signifikan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Ketika personel merasa puas dengan pekerjaan mereka, baik itu terkait dengan gaji, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, atau pengakuan atas kinerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk berperan aktif dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen organisasi, memperbaiki mood, dan mendorong personel untuk bekerja lebih keras. Oleh karena itu, meningkatkan kepuasan kerja dapat berdampak langsung pada peningkatan kualitas kinerja di lingkungan kerja kepolisian.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang efektif antar sesama anggota kepolisian dan antara atasan dengan bawahan dapat memperbaiki kinerja individu. Mengingat signifikansi statistik yang tinggi, temuan ini memberikan bukti kuat bahwa perbaikan dalam komunikasi internal dapat menghasilkan

- peningkatan kinerja di lingkungan kepolisian.
2. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Meskipun stres sering dianggap sebagai faktor negatif yang bisa mempengaruhi kesehatan fisik dan mental, temuan ini menunjukkan bahwa stres dalam batas tertentu dapat memotivasi personel untuk meningkatkan kinerja mereka, terutama dalam tugas-tugas yang membutuhkan fokus dan kecepatan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua stres berujung pada penurunan kinerja, melainkan dapat berfungsi sebagai pendorong untuk berprestasi lebih baik jika dikelola dengan baik.
 3. Komunikasi internal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Komunikasi yang efektif dan terbuka antara anggota kepolisian, baik dengan atasan maupun rekan kerja, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan kepuasan kerja. Hasil ini menegaskan bahwa komunikasi yang baik adalah salah satu faktor kunci dalam menciptakan kepuasan kerja yang lebih tinggi di organisasi kepolisian.
 4. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun stres sering dianggap sebagai faktor yang merugikan, dalam konteks pekerjaan yang penuh tantangan seperti kepolisian, stres dapat berfungsi sebagai pendorong untuk meraih kepuasan kerja, terutama ketika individu merasa mampu menghadapinya dengan baik. Stres yang terkelola dengan baik justru dapat memperkaya pengalaman kerja dan memberi rasa pencapaian yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.
 5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personel di Polres Kota Tasikmalaya. Kepuasan yang dirasakan oleh personel dalam menjalankan tugasnya dapat meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kualitas kinerja mereka. Hasil ini mendukung pandangan bahwa individu yang merasa puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk memberikan yang terbaik dalam tugas-tugas yang diemban, yang tentunya berujung pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Agustini, N. A., & Purnaningsih, N. (2018). Pengaruh Komunikasi Internal dalam Membangun Budaya Organisasi. *Jurnal Komunikasi Pembangunan* 16 (1), 89-1-8.
- Ajis, A. Jamaludin, A & Nandang (2024). The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting* Volume 7 Nomor 5, Tahun 2024e-ISSN : 2597-5234.
- Ananda, G. C. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK dan SD pada Sekolah Yayasan Perguruan Hidayatul Islamiyah di Kota Pematang Siantar. *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 142–151.
- Apriansyah, A. Afriani, F & Yeni. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Pt. Santika Pendopo Energy Palembang. *Communnity Development Journal* Vol.5 No. 2 Tahun 2024, Hal. 3981-3986.
- Audi, R. V & Prihantoro. E (2021). Pengaruh Komunikasi Internal dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan kerja Kinerja Karyawan (Studi pada Bidang Manufaktur PTRudy Soetadi). *MEDIALOG:Jurnal IlmuKomunikasi* Volume IV, No. II, Agustsu2021P-ISSN: 2303-2006 | E-ISSN: 2684-9054.
- Erlytasari (2023). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, Pemberdayaan Karyawan Dan Komunikasi Internal Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan.
- Fatmawala, S. latupapua, C & Risambessy, A. (2023). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi Kabupaten Maluku Tengah. *JlIP (Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan)* (eISSN:

- 2614-8854) Volume 6, Nomor 10, Oktober 2023 (8397-8404).
- Firmansyah, H., & Syamsudin, A. (2016). *Organisasi dan Manajemen Bisnis*. Yogyakarta: Ombak.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi) (13)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, A., Setiawati, I., & Andayani, R. (2020). *Kinerja Anggota: Konsep dan Aplikasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Lubism K. Sinti & Kalsum, E (2024). Perspektif Gaya Kepemimpinan, Stress Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Cv. Shunda Sumut Medan. *Jurnal BONANZA*, Vol 4. No 2., Agustus 2024 Website : <http://jurnal.alazhar-university.ac.id/index.php/bonanza>
- Mustikasari, D. & Frianto, A (2024). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui work-life balance sebagai variabel intervening. Volume 12 Nomor 2 Halaman 469-480 *Jurnal Ilmu Manajemen Laman Jurnal*: <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jim>
- Oktaria. D & Hudalil. A (2024). Pengaruh Komunikasi Internal Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Menggala Kabupaten Tulang Bawang. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* Vol. 08, No. 02, Juni 2024 e-ISSN : 2722-0117 p-ISSN : 2715-1018
- Oktaviyanto, S . Purusa, N Haziroh, A. & Ulfa, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan (Studi Kasus Bengkel AC Mobil di Semarang). Volume 5 Issue 2 (2024) Pages 721 – 735 *Economics and Digital Business Review* ISSN : 2614-851X (Online).
- Pratama, M & Saputro, A (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Pada Divisi Merchandiser PT. Kao Indonesia Cabang Bandung. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)* E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 10 (1) Februari Tahun 2024, Hal 314-325.
- Razmayanti, A. R & Kusuma F. S (2024). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan kerja Karyawan Dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Sari Ater Kamboti Bandung. *MANAJEMEN : JURNAL EKONOMI USI VOL. 6 NO. 1 (MEI 2024)* EISSN: 2302 -5964
- Rismayanti. (2018). Hambatan Komunikasi yang Sering Dihadapi dalam Sebuah Organisasi. *Jurnal Ilmiah Al-Hadi* 4 (1), 825-834.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2016). *Organizational Behavior*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawati, I., & Andayani, R. (2020). *Kinerja Anggota dalam Perspektif Manajemen*. Yogyakarta: Andi Mengimbangi.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sitinjak, T. (2021). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soegandhi, V. M; Sutanto, E.M dan Setiawan, R. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kepuasan kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *AGORA* Vol. 1, No. 1,
- Sugeng & Suryadi (2023). Dampak Komunikasi Internal, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Angkasa Pura Ii Bandar Udara Internasional Radin Inten Ii Lampung. *Derivatif : Jurnal Manajemen* Vol. 17 No. 1 April 2023 (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)
- Sukmara, R. A. (2023). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CMN).
- Sulastri. 2020. Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)* Vol. 2 No. 1. Hal. 83-98. ISSN 2684-8317.
- Sutadji. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wijaya, A., & Fauji, M. (2021). *Manajemen Kinerja Anggota*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Winoto, A & Perkasa, D (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UP PKB Pulogadung. *Revenue : Lentera Bisnis Manajemen* Volume 02 No 01 Februari 2024 E ISSN : 2986-1853 <https://lenteranusa.id/>
- Yahya, S & Ali, H (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Prestasi Cendikia.

DOI:<https://doi.org/10.38035/jim.v3i2>Received: 17Agustus 2024, Revised: 25Agustus 2024,
Publish:27Agustus 2024