



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL DI KEPOLISIAN RESOR MUSI RAWAS UTARA

Terry Fibriany He^{1*}, Supriyanto², Surajiyo³, Arisky Andrinaldo⁴

¹²³⁴Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

E-mail : ^{1*}terryfhe12@gmail.com, ²supriyanto@univbinainsan.ac.id, ³surajiyo@univbinainsan.ac.id,
⁴arisky.andrinaldo@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRAK

Masalah penelitian: a. Beban kerja: Tugas yang cukup menantang karena dibutuhkan respon yang cepat dalam kondisi apapun meskipun diluar jam kerja, ada beberapa Personel yang di berikan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Personel, dan konsentrasi yang lebih sehingga dapat menangani tingkat eskalasi konflik sesuai prosedur yang berlaku. b. Lingkungan kerja: Masih banyak Fasilitas Gedung yang masih dalam Proses Pembangunan Sehingga Setiap Subfungsi perbagian di Polres Musi Rawas Utara masih beroperasi digedung utama, Tata ruang kerja personel yang kurang tertata dengan rapi, c. Kinerja Personel Beban kerja yang diterima semakin tinggi dan lingkungan kerja kurang memadai maka hal tersebut dapat membuat kinerja personel kurang optimal atau bahkan semakin menurun, Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. Secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel menunjukkan nilai thitung=5,013 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan=0,000<(α)0.05, Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel menunjukkan nilai thitung=3,573 lebih besar dari nilai ttabel 2,000 dengan tingkat signifikan = 0,001<(α)0.05, serta secara bersama-sama yaitu beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat: kinerja bahwa Fhitung yang diperoleh adalah 16,161>Ftabel=3,11 dan tingkat kemaknaan 0,000 < (α) = 0,05.

Kata kunci : Beban kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja Personel

ABSTRACT

Research problems: a. Workload: The task is quite challenging because it requires a fast response under any conditions even though it is outside working hours, there are several personnel who are given responsibility for the work that does not match the abilities possessed by the personnel, and more concentration so that they can handle the level of conflict escalation according to the procedures in force. b. Work environment: There are still many building facilities that are still under construction so that each sub-function division at the North Musi Rawas Police is still operating in the main building, the personnel workspace layout is not neatly organized, c. Personnel Performance The workload received is getting higher and the work environment is inadequate, so this can make personnel performance less than optimal or even decrease. This research method uses a quantitative research design. Partially the workload variable has a significant effect on personnel performance showing a tcount = 5.013 greater than the ttable value of 2.000 with a significant level = 0.000 <(α)0.05, the work environment has a significant influence on personnel performance showing a greater tcount = 3.573 from the ttable value of 2.000 with a significant level = 0.001 <(α)0.05, and together, namely workload and work environment have a significant effect on the dependent variable: the performance that Fcount obtained is 16.161 > Ftable = 3.11 and the level of significance 0.000 < (α) = 0.05.

Keywords: workload, work environment and personnel performance



1. PENDAHULUAN

Para Anggota Polisi merupakan Sumber Daya yang sangat penting bagi instansi kepolisian. Daya saing bangsa hanya dapat dibangun dengan baik, jika ditopang oleh Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas dan unggul. Untuk itu, Polri harus mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kemampuan yang andal dengan indikator profesional, bermoral, dan modern. Reformasi yang dijalankan oleh Polri adalah suatu proses yang berkesinambungan dalam membangun dan memperkuat identitas; mewujudkan visi dan misi secara nyata, semua proses tersebut bertujuan untuk mewujudkan pelayanan kamtibmas prima bagi masyarakat.

Kinerja personel pada dasarnya adalah suatu upaya mengelola kemampuan personel yang dilakukan oleh instansi kepolisian secara sistematis dan terus-menerus agar Personel tersebut memiliki tingkat kinerja yang diharapkan. Seluruh kinerja personel akan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat sebelumnya.

Kinerja merupakan tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, karena akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada kinerja yang ditunjukkan oleh para Personelnya (Hamali, 2018). Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel diantaranya adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Usaha untuk meningkatkan kinerja personel, diantaranya adalah dengan memperhatikan beban kerja, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai kinerja personel yang maksimal pentingnya instansi kepolisian memperhatikan kondisi sumber daya manusianya karena tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Kesesuaian beban

kerja yang diatur oleh instansi kepolisian terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi instansi kepolisian.

Terlalu banyak beban kerja dapat menimbulkan ketegangan pada diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Ini bisa jadi karena tingkat keahlian yang diminta terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, dan volume pekerjaan mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Asriani et al., 2018). Beban kerja meliputi beban fisik, beban mental, dan beban waktu (Santoso et al., 2022). Dapat dikatakan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini relevan dengan penelitian (Asriani et al., 2018) yang menyimpulkan beban kerja dan lingkungan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel.

Selain beban kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja personel adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu personel dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan membuat personel mudah jatuh sakit, mudah stress, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja personel. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Afandi, 2016).

Kepolisian Resor adalah struktur komando Kepolisian Republik Indonesia di daerah kabupaten/kota. Kepolisian Resor di



wilayah perkotaan biasa disebut "Kepolisian Resor Kota". "Kepolisian Resor Kota Besar" biasanya digunakan untuk ibu kota provinsi. "Kepolisian Resor" dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resor. Semua tingkatan kepolisian tersebut berfungsi melayani masyarakat dalam menghadapi masalah hukum yang berhubungan dengan kepolisian.

Kepolisian Republik Indonesia di daerah Kabupaten atau kota disebut

Kepolisian Resor (Polres). Pengelolaan administrasi keanggotaan memerlukan suatu teknologi yang mampu memberikan pelayanan secara cepat dan tepat dalam mengolah seluruh informasi keanggotaan. Untuk mendukung terwujudnya Visi dan Misi Kabupaten Musi Rawas Utara yang merupakan salah satu bentuk dukungan Polres Musi Rawas Utara terhadap kebijakan pemerintah daerah.

Tabel 1.1. Data Personel Polres / Polsek Jajaran / Polwan / PNS Polres Musi Rawas Utara T.A 2022

a. Data Polres

No	Data Personel	Jumlah Personel	Ket
1	Kapolres	1 Polri	Personel Polri : 288 Personel PNS : 1
2	Wakapolres	1 Polri	
3	Bag Sdm	13 Polri	
4	Bag Ops	7 Polri	
5	Bag Ren	5 Polri	
6	Bag Log	5 Polri	
7	Sat Binmas	5 Polri	
8	Sat Intelkam	14 Polri	
9	Sat Lantas	33 Polri 1 Pns	
10	Sat Resnarkoba	22 Polri	
11	Satsamapta	97 Polri	
12	Sat Reskrim	38 Polri	
13	Sat Tahti	2 Polri	
14	Si Propam	14 Polri	
15	Si Tik	3 Polri	
16	Sikum	1 Polri	
17	Sium	3 Polri	
18	Sikeu	4 Polri	
19	Siwas	3 Polri	
20	Spkt	12 Polri	
21	Dokkes	3 Polri	
22	Si Humas	2 Polri	
Jumlah = 288 Polri + 1 Pns = 289 Personel			

b. Data Polsek

No	Data Personel	Jumlah Personel	Ket
1	Polsek Rupit	20 Polri	Personel Polri :123
2	Polsek Karang Jaya	19 Polri	
3	Polsek Karang Dapo	20 Polri	
4	Polsek Nibung	20 Polri	
5	Polsek Rawas Ulu	23 Polri	



6	Polsek Rawas Ilir	21 Polri	Personel PNS : 0
Jumlah = 123 Personel			

No	Data Personel	Jumlah Personel
1	Polres	288 Polri + 1 PNS Polri = 289 Personel
2	Polsek Jajaran	123 Polri
Total		412 Personel

Sumber : Polres Musi Rawas Utara T.A 2022

Peneliti mewawancarai personel Kepolisian Resor Musi Rawas Utara bahwa hasil sementara mengenai beban kerja di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara bahwa 1). Tugas yang cukup menantang karena dibutuhkan respon yang cepat dalam kondisi apapun meskipun diluar jam kerja. 2). Ada beberapa personel yang di berikan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut belum sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh personel dan 3). Dalam melaksanakan tugas personel terjun langsung dalam menangani unjuk rasa, untuk menghadapi ratusan unjuk rasa belum membutuhkan fokus dan konsentrasi yang lebih sehingga dapat menangani tingkat eskalasi konflik sesuai prosedur yang berlaku.

Peneliti mewawancarai personel Kepolisian Resor Musi Rawas Utara bahwa mengenai lingkungan kerja 1). Masih banyak Fasilitas Gedung yang masih dalam Proses Pembangunan Sehingga Setiap Subfungsi perbagian di Polres Musi Rawas Utara masih beroperasi digedung utama, 2). Tata ruang kerja personel yang kurang tertata dengan rapi, dan 3). Listrik yang sering mengalami spaning, sehingga dapat mempengaruhi proses pekerjaan.

Kemudian kinerja personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara 1). Beban kerja yang diterima semakin tinggi dan lingkungan kerja kurang memadai maka hal tersebut dapat membuat kinerja personel kurang optimal atau bahkan semakin menurun, 2). Selama pelaksanaan kinerja personel terkadang masih belum sesuai dengan rencana yang

telah ditentukan, dan 3). Hasil kinerja personel belum membantu mencapai sasaran yang diharapkan. Dari permasalahan sementara tersebut di atas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara”**.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara dengan alamat Jalan Lintas Sumatera Km. 80 Desa Karang Anyar, Kecamatan Mura Rupit, Kabupaten Musi Rawas Utara. Kode Pos 31653. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Berdasarkan desain penelitian dapat dijelaskan bahwa pada tahapan awal melakukan observasi awal pada objek penelitian dilanjutkan dengan identifikasi masalah, menentukan rumusan, mempersiapkan penelitian, mengadakan penelitian, mengumpulkan data, analisis terkumpul, hasil penelitian kesimpulan. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara, berjumlah 412 orang personel, Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua

populasi, misalnya keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi (Sugiyono, 2017). Jadi sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas sebaiknya dilakukan di setiap butir pertanyaan di uji validitasnya (Sujarweni, 2020). Dengan menggunakan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n(XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

N = Jumlah responden

X = Skor variabel (jawaban responden)

Y = Skor total dari variabel untuk responden ke-n.

Untuk uji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*, dimana suatu instrumen dapat dikatakan handal (*reliabel*) bila nilai koefisien *Cronbach Alpha* lebih besar dari r_{tabel} dengan signifikan 5%. Dengan menggunakan rumus.

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = Koefisien reliabilitas instrumen

k = Jumlah butir pertanyaan

σ_t^2 = Varian total

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

Hipotesis dalam penelitian ini menggunakan statistik parametris karena data yang akan diuji berbentuk Ratio. Karena akan menggunakan statistik parametris, maka setiap data pada setiap variabel harus terlebih dulu di uji normalitasnya.

Uji Normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual atau variabel pengganggu

terdistribusi secara normal atau tidak. Dalam hal ini yang diuji normalitas yaitu nilai residual yang dihasilkan dari model regresi. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Dari output uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asym. Sig 2-tailed). Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual terdistribusi dengan normal.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hipotesis pertama menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengujian regresi sederhana variabel beban kerja diperoleh $Y = a + bX_1$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 24,769, sedangkan Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,953 satuan. Berdasarkan hasil uji koefisien variabel beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y). nilai koefisien korelasi sebesar 0,494 berada pada interval koefisien 0,40 - 0,599. Berdasarkan Hasil Uji t beban kerja (X_1), menunjukkan nilai t_{hitung} adalah 5,013 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000. Dari data tersebut bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Berdasarkan hipotesis kedua menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Dari hasil pengujian regresi sederhana variabel lingkungan kerja diperoleh $Y = a + bX_2$ yaitu nilai konstanta yaitu sebesar 35,266, sedangkan Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,289 satuan. Berdasarkan hasil uji koefisien variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). Nilai koefisien korelasi sebesar 0,375 berada pada interval koefisien 0,20 - 0,399. Berdasarkan Hasil Uji t lingkungan kerja (X_2), menunjukkan nilai t_{hitung} adalah 3,573

sedangkan t_{tabel} sebesar 2,000. Dari data tersebut bahwa t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} .

Berdasarkan hipotesis ketiga menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y). dapat diketahui hasil pengujian regresi berganda diperoleh persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, Dari persamaan regresi berganda bahwa nilai konstanta yaitu sebesar 13,941. Sedangkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,803 satuan dan nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,185 satuan. berdasarkan pengujian terhadap hipotesis bahwa F_{hitung} yang diperoleh adalah $16,161 > F_{\text{tabel}} = 3,11$ dan tingkat kemaknaan secara simultan signifikansinya adalah $0,000 < (\alpha) = 0,05$. Dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,11 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya menunjukkan bahwa secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja.

IV. KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara.
2. Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel di Kepolisian Resor Musi Rawas Utara.
3. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat secara bersama-sama (*simultan*) variabel bebas yaitu beban kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kinerja, jadi terbukti kebenarannya dan hipotesisnya dapat diterima.

V. SARAN

1. Hendaknya personel selalu siap dan respon yang cepat dari masyarakat dalam kondisi apapun meskipun diluar jam kerja.
2. Hendaknya Kapolres Musi Rawas Utara memberikan tanggung jawab terhadap Personel pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh Personel.
3. Sebaiknya dalam melaksanakan tugas personel terjun langsung dalam menangani unjuk rasa, untuk menghadapi ratusan unjuk rasa harus membutuhkan fokus dan konsentrasi yang lebih sehingga dapat menangani tingkat eskalasi konflik sesuai prosedur yang berlaku.
4. Hendaknya fasilitas gedung pembangunan cepat di selesaikan, sehingga Setiap Subfungsi perbagian di Polres Musi Rawas Utara cepat beroperasi dikedung utama.
5. Hendaknya tata ruang kerja personel tertata dengan rapi.
6. Kinerja personel perlu ditingkatkan lagi dan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arif Yusuf Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Arikunto, S. (2016). *Manajemen Penelitian*. PT. Rineka Cipta.
- Arta Aqila. (2018). *Rangkuman Teori Manajemen SDM*.
- Asriani, D., Bl, M., & Abdullah, I. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar*. 2(2), 58–69.
- Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Perdana Agung Pekanbaru.



- Riau Economic and Bussiness Review. (2020). *Lamin, Vol.11., N(ISSN: 1410-7988)*.
- Bintaro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gava Media.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *manajemen penilai kinerja karyawan*. PENERBIT GAVA MEDIA.
- Diana, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Housekeeping Departement Pada Hotel Bintan Lagoon Resort. *Jurnal Manajemen Tools*, 53(9), 193–205.
- Hamali. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS.
- Irham Fahmi. (2015). *Manajemen Kinerja* (Cetakan Ke). CV. Alfa Beta.
- Lukiya, L., & Firdaus, F. D. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Bagian Gudang Pada Pt. Sarijasa Transutama Jakarta. *Majalah Ilmiah Bijak*, 14(2), 162–168. <https://doi.org/10.31334/bijak.v14i2.14>
- Manalu, H. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja KaryawanPT. Madu Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*, 4(2), 140–147. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjiabrat>
- Megasari, D., & Sitorus, M. (2021). The Influence of Work Motivation on Employee Work Discipline in the Petapahan Lubuk Pakam Village Office. *Journal of Economics and Business (JECOMBI)*, 1(2), 228–233.
- Pandi Afandi. (2016). *Concep & Indicator Human Resources Management for Management Research* (Edisi Pert). CV. Budi Utama.
- Priansa Donni Juni. (2018). *Manajemen Kinerja Kepersonelan dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Pustaka Setia.
- Santoso, Muhammad Rendi, Widodo, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *JURNAL ILMIAH M-PROGRESS VOL.12, NO. 1, Januari 2022*, 12(1), 84–94.
- Sudarmanto. (2018). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDMTeori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)* (Cetakan ke). CV. Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2019). *Metodologi Penelitian Lengkap, Praktis Dan Mudah Dipahami*. Pustaka Buku.
- Syofian Siregar. (2017). *Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Bumi Aksara.