

**STUDI EMPIRIK FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KERJA
KARYAWAN DI POLRES WONOSOBO**

Thesis



**Diajukan Oleh :
DENNY WIBOWO
NIM. MM 20402300196**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025**

HALAMAN PENGESAHAN

TESIS

**STUDI EMPIRIK FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KERJA KARYAWAN
DI POLRES WONOSOBO**

Disusun Oleh:

Denny Wibowo
20402300196

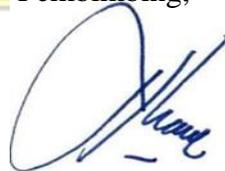
Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan
sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

UNISSULA

جامعة سلطان ابي سفيان الازهرية
Semarang, 25 Januari 2025

Pembimbing,



Prof. Dr. Hendar, SE. MSi

HALAMAN PERSETUJUAN

**STUDI EMPIRIK FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA
DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KERJA KARYAWAN
DI POLRES WONOSOBO**

Disusun Oleh:

**Denny Wibowo
20402300196**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada Tanggal, 25 Januari 2025

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing



Prof. Dr. Hendar, SE, M.Si

Penguji I



Prof. Dr. Widodo, SE, M.Si

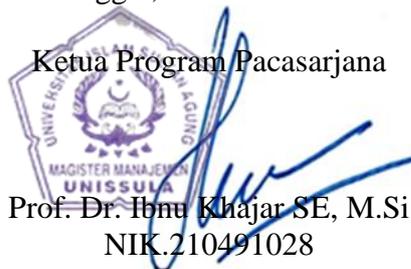
Penguji II



Dr. Hj. Siti Sumiati, SE, M.Si

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen
Tanggal, 25 Januari 2025

Ketua Program Pascasarjana



**Prof. Dr. Ibnu Khajjar SE, M.Si
NIK.210491028**

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Denny Wibowo
NIM : 20402300196
Program Studi : Magister Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Universitas : Universitas Islam Sultan Agung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa tesis yang berjudul “Studi Empirik Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Kerja Karyawan di Polres Wonosobo” merupakan hasil karya peneliti sendiri dan tidak ada unsur plagiarism dengan cara tidak sesuai etika atau tradisi keilmuan. Peneliti siap menerima sanksi apabila dikemudian hari ditemukan pelanggaran etika dalam laporan penelitian ini.

Dosen Pembimbing



Prof. Dr. Hendar, SE, M.Si

Yang Menyatakan



Denny Wibowo

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Denny Wibowo

NIM : 20402300196

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tugas Akhir/Skripsi/Tesis/Disertasi* dengan judul :

“STUDI EMPIRIK FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA

**DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KERJA KARYAWAN DI POLRES
WONOSOBO**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 25 Januari 2025

Yang menyatakan,



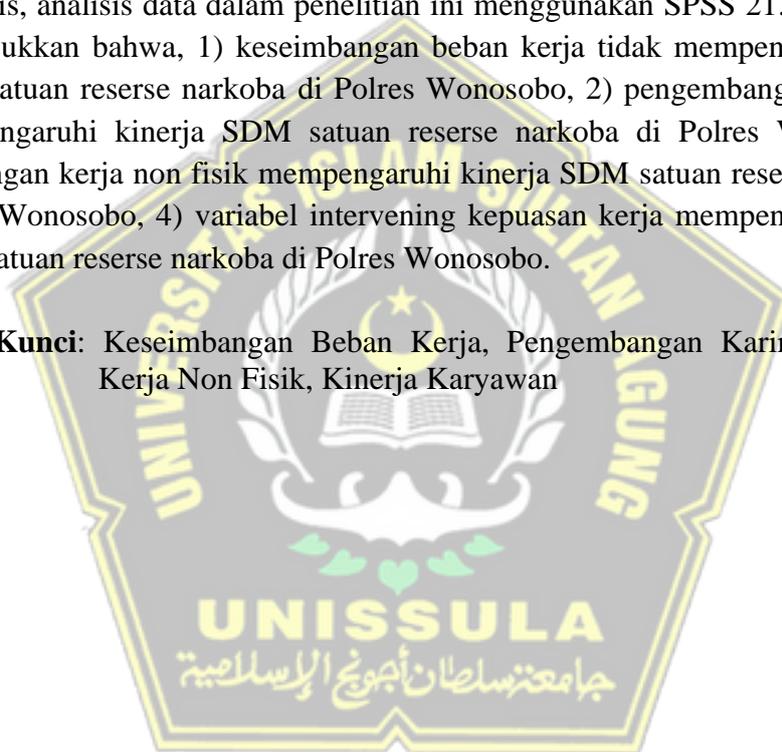
(Denny Wibowo)

*Coret yang tidak perlu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan variabel-variabel yang menjadi perhatian dalam studi yaitu variabel keseimbangan beban kerja, pengembangan karir, Lingkungan kerja non fisik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh SDM Satuan Reserse Narkoba pada Polres Wonosobo yang berjumlah 50 SDM. Sampel dalam penelitian ini diambil semua, atau disebut juga dengan menggunakan metode sensus. Untuk kepentingan pembahasan, data yang diperoleh diolah dan disajikan sesuai dengan prinsip-prinsip statistik deskriptif. Sedangkan untuk kepentingan pengujian hipotesis, analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS 21. Hasil analisis menunjukkan bahwa, 1) keseimbangan beban kerja tidak mempengaruhi kinerja SDM satuan reserse narkoba di Polres Wonosobo, 2) pengembangan karir tidak mempengaruhi kinerja SDM satuan reserse narkoba di Polres Wonosobo, 3) lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja SDM satuan reserse narkoba di Polres Wonosobo, 4) variabel intervening kepuasan kerja mempengaruhi kinerja SDM satuan reserse narkoba di Polres Wonosobo.

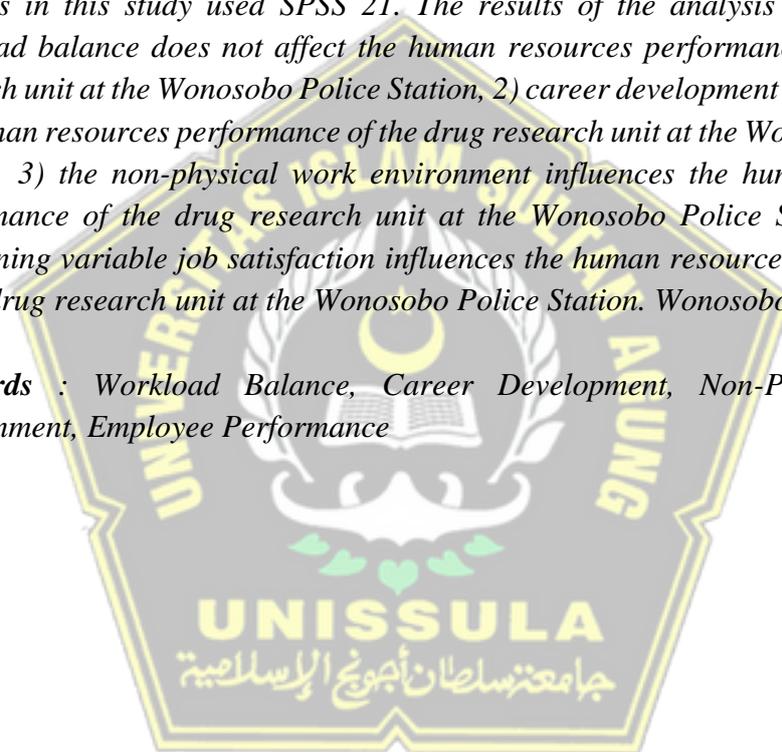
Kata Kunci: Keseimbangan Beban Kerja, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Non Fisik, Kinerja Karyawan



ABSTRACT

This research aims to analyze how to improve employee performance through managing the variables that are of concern in the study, namely the variables of workload balance, career development, non-physical work environment. The population in this study was the entire human resources of the Narcotics Research Unit at Wonosobo Police, totaling 50 human resources. The samples in this study were all taken, or also known as using the census method. For discussion purposes, the data obtained is processed and presented in accordance with the principles of descriptive statistics. Meanwhile, for the purposes of hypothesis testing, data analysis in this study used SPSS 21. The results of the analysis show that, 1) workload balance does not affect the human resources performance of the drug research unit at the Wonosobo Police Station, 2) career development does not affect the human resources performance of the drug research unit at the Wonosobo Police Station, 3) the non-physical work environment influences the human resources performance of the drug research unit at the Wonosobo Police Station, 4) the intervening variable job satisfaction influences the human resources performance of the drug research unit at the Wonosobo Police Station. Wonosobo Police.

Keywords : *Workload Balance, Career Development, Non-Physical Work Environment, Employee Performance*



KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat-Nya penulis diberikan kemampuan untuk menyelesaikan penelitian tesis yang berjudul “**Studi Empirik Faktor-Faktor Penentu Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Kerja Karyawan di Polres Wonosobo**”. Dalam penyelesaian laporan tesis ini tidak lepas dari do’a kedua orang tua dan suami tercinta. Serta bimbingan, bantuan, dan arahan dari berbagai pihak yang mendukung, terutama dosen pembimbing dan keluarga.

Untuk itu, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

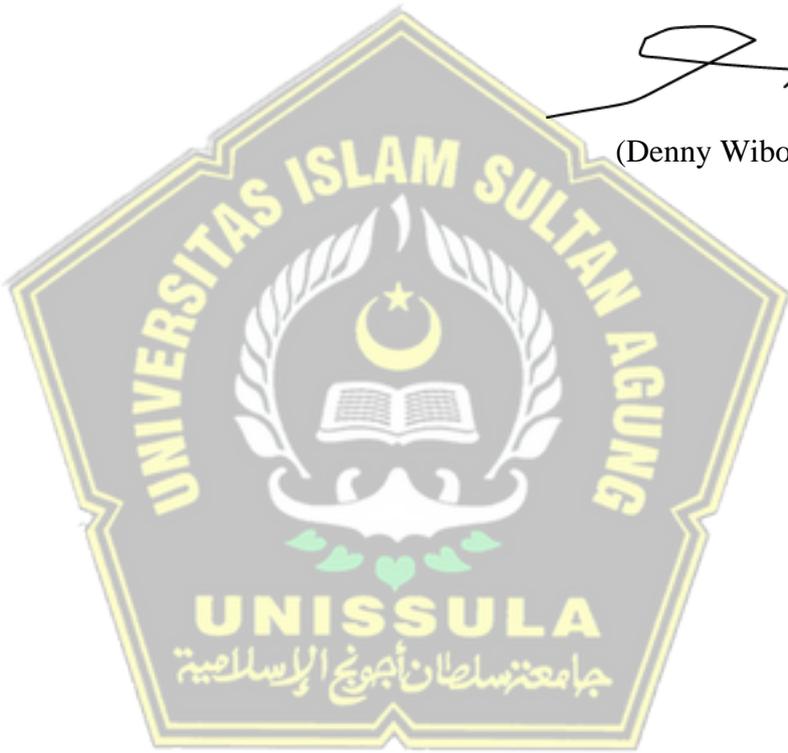
1. Bapak Prof. Dr. H. Heru Sulistyو. SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.
3. Prof. Dr. Hendar, SE, Msi selaku Dosen Pembimbing 1, Prof. Dr. H. Heru Sulistyو. SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 kepada beliau-beliau yang telah memberikan segenap waktu dan pemikiran untuk membantu, mengarahkan dan memberikan motivasi, serta nasehat yang sangat bermanfaat kepada saya sehingga penelitian tesis ini dapat tersusun dengan baik.
4. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi program studi Magister Manajemen Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan seluruh ilmu kepada saya selama masa perkuliahan berlangsung.
5. Kepada kedua orang tua saya, suami serta anak-anak tercinta yang telah memberikan dukungan serta doa terbaiknya kepada saya.

Peneliti menyampaikan permohonan maaf apabila dalam pembuatan tesis ini masih terdapat banyak kekurangan serta jauh dari kata sempurna, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat.

Semarang, 25 Januari 2025
Yang menyatakan,



(Denny Wibowo)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDULi

<u>HALAMAN PENGESAHAN</u>	ii
<u>HALAMAN PERSETUJUAN</u>	iii
<u>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS</u>	iv
<u>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH</u>	v
<u>ABSTRAK</u>	vi
<u>ABSTRACT</u>	vii
<u>KATA PENGANTAR</u>	viii
<u>DAFTAR ISI</u>	ix
<u>BAB I PENDAHULUAN</u>	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
<u>BAB II KAJIAN PUSTAKA</u>	15
2.1 Keseimbangan Beban Kerja	15
2.2 Pengembangan Karir	17
2.3 Lingkungan Kerja	22
2.4 Kepuasan Kerja	26
2.5 Kinerja Karyawan	28
2.6 Pengembangan Hipotesis	29
<u>BAB III METODE PENELITIAN</u>	40
3.1 Jenis Penelitian	40
3.2 Populasi dan Sampel	40
3.3 Sumber dan Jenis Data	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Uji Kelayakan Instrument	44
3.6 Teknik Analisis Data	45
<u>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u>	50
4.1 Gambaran Umum	50
4.2 Pembahasan	69
4.2.1 Pengaruh Keseimbangan Beban Kerja Terhadap Kepuasan	69
4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan	71
4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan	72
4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	73
4.2.5 Pengaruh Keseimbangan Beban Kerja Terhadap Kinerja	74
4.2.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja	74

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja.....	75
BAB V PENUTUP.....	77
5.1 Kesimpulan	77
5.2 Saran	78
DAFTAR PUSTAKA.....	79
Lampiran 1 Kuisisioner	84
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner.....	85



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia memasuki usia ke-78 tahun pada tahun 2024 dan merupakan salah satu institusi penegak hukum di Indonesia yang memiliki peran penting dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat apalagi di era digitalisasi dan demokrasi yang semakin berkembang, masyarakat semakin kritis terhadap isu-isu yang berkaitan dengan pemerintah, penegakan hukum, kejahatan siber, termasuk terhadap tindakan kepolisian itu sendiri. Oleh sebab itu, kepolisian dituntut untuk selalu beradaptasi dengan lingkungan yang semakin dinamis dan masyarakat yang semakin kritis. Peran polisi tidak hanya terbatas pada penegakan hukum namun juga sebagai aktor utama dalam menjaga keamanan dan ketertiban serta membangun hubungan yang harmonis antara polisi dengan masyarakat (Roy Riadi, 2023)

Untuk menyikapi hal tersebut harus ada langkah strategis yang harus dilakukan yaitu dengan menyiapkan dan membentuk sumber daya manusia (SDM) Polri yang benar-benar profesional dan berkualitas. Upaya tersebut tidak lepas dari betapa pentingnya kedudukan sumber daya manusia (SDM) dalam suatu organisasi atau instansi manapun termasuk Polri.

Pekerjaan seorang polisi dalam mengatasi kasus kriminalitas sangat beresiko dan berbahaya bahkan seringkali menjadi ancaman yang serius dan tak terduga bagi keselamatan polisi itu sendiri. Untuk mengatasi hal ini salah satunya dengan menetapkan target yang berat dan disiplin dan fokus tinggi serta

kesiagaan terus menerus. Kondisi ini membuat polisi mengemban tugas serta tanggung jawab yang cukup berat. Pada akhirnya faktor ini menjadi pemicu yang dapat membuat polisi lebih mudah stres dilingkungan kerjanya (Fazrina *et al*, 2024)

Stres tersebut bila didiamkan akan dapat berdampak serius, beberapa kasus anggota Polri bunuh diri lantaran stres di antaranya karena beban tugas mereka. Beban kerja yang dimaksud dalam hal ini antara lain harus menangani berbagai tugas seperti patroli, penangkapan penjahat, investigasi kejahatan dan perlindungan masyarakat. Menurut beberapa catatan sepanjang tahun 2023 ada 4 kasus dugaan polisi bunuh diri yaitu di Samosir, Gorontalo, Banten dan Jakarta. Menurut komisioner kompolnas poengky indarti dalam keterangannya pada minggu (30/4/2023) terkait motif dugaan bunuh diri yang pernah terjadi pada anggota polri beberapa waktu lalu pelaku bunuh diri rata-rata adalah berpangkat Bintara dengan motif yang bermacam-macam antara lain faktor ekonomi, depresi karena masalah pribadi, kwatir karena tersangkut kasus pidana dll (Danar, 2023)

Tidak mudah untuk menjadi anggota Polri yang profesional dan berkualitas, karena harus memenuhi beberapa kriteria. Menurut Atmasasmita dalam (Cecep Suarna, Ginanjar Wira Saputra, Ahmad Johan, 2023) dalam membentuk kepolisan yang ideal dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat yang dilayani ada beberapa syarat yang harus disepakati dunia antara lain:

1. *Well Motivated* artinya untuk mendapatkan mutu polisi yang baik seorang calon kader polisi harus memiliki motivasi yang baik ketika seorang calon polisi menjatuhkan pilihannya untuk menjadi polisi. Motivasi inilah yang

akan ikut memberi warna pemolisian seorang polisi dalam mengembangkan kariernya, dan ini dipantau sejak dari awal rekrutmennya.

2. *Well educated* artinya untuk mendapatkan calon polisi yang baik harus di didik untuk menjadi polisi yang baik. Hal ini menyangkut sistem pendidikan, kurikulum dan proses belajar mengajar yang cukup rumit dan kompleks.
3. *Well trained* artinya untuk memperoleh polisi yang baik perlu adanya pelatihan yang dengan melalui proses manajerial yang ketat agar pendidikan dan pelatihan yang sinkron mampu menjawab berbagai tantangan kepolisian aktual dan tantangan dimasa depan.
4. *Well Equipment* hal ini menyangkut masalah peralatan kepolisian yang meliputi sarana dan prasarana serta teknologi kepolisian.
5. *Well fare* yakni dibutuhkannya kesejahteraan yang cukup memadai.

Konsep diatas menunjukkan bahwa pengembangan karir merupakan salah satu aspek penting yang harus diwujudkan dan diberi atensi secara nyata guna mendukung terbentuknya sosok anggota Polri yang profesional dan ideal (Cecep Suarna, 2023)

Berdasarkan pengamatan peneliti, beban kerja pada anggota Polisi Satuan Narkoba Polres Wonosobo cukup menguras mental. Sebab sebagai seorang anggota Polisi harus bisa memenuhi beban target dari Kepolisian Republik Indonesia dengan harus bisa mengungkap banyak kasus. Sehingga beban yang diberikan oleh Negara bagi sebagian anggota Polisi mempengaruhi kondisi fisik dan mentalnya sehingga berpengaruh ke kepuasan kerja dan kinerja.

Pengembangan karir juga sangat dibutuhkan oleh anggota Polisi Polres Wonosobo agar termotivasi dan bekerja secara maksimal. Per tahun 2024 Polres Wonosobo memiliki 676 jumlah personil dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Personil Polres Wonosobo

No	Golongan	Pangkat	Jumlah
1.	Perwira Menengah	AKBP	1
		Kompol	4
2.	Perwira Pertama	AKP	19
		Iptu	10
		Ipda	11
3.	Bintara	Aiptu	96
		Aipda	107
		Bripka	117
		Brigadir	66
		Briptu	81
		Bripda	64

Sumber: Bagsumda Polres Wonosobo 2024

Data diatas menunjukkan bahwa polisi golongan Bintara berjumlah 631 dari seluruh personel anggota polisi di Polres Wonosobo. Mayoritas Bintara masih muda sehingga memiliki peluang yang besar untuk terus mengembangkan karir. Dengan mendorong pengembangan karir, maka motivasi akan meningkat, dan mendorong anggota polisi untuk berprestasi dan berkontribusi secara maksimal kepada Instansi.

Kepuasan kerja karyawan atau dalam hal anggota polisi Polres Wonosobo, yang menunjukkan kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan, menjadi tolok ukur penting. Hal ini mencerminkan kemudahan yang dirasakan ketika memenuhi tugas pekerjaan dan kesukaan yang tulus terhadap tugas yang

diberikan. Kepuasan ini mendorong pelaksanaan tugas yang bertanggung jawab, yang pada akhirnya memberikan hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian ”STUDI EMPIRIK FAKTOR-FAKTOR PENENTU KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KERJA KARYAWAN DI POLRES WONOSOBO”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh signifikan keseimbangan beban kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?
- 1.2.3 Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?
- 1.2.4 Apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?
- 1.2.5 Apakah terdapat pengaruh signifikan keseimbangan beban kerja terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?

1.2.6 Apakah terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?

1.2.7 Apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan keseimbangan beban kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.3.2 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.3.3 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.3.4 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.3.5 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan keseimbangan beban kerja terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.3.6 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.3.7 Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Polisi Satuan Reserse Kriminal Narkoba di Polres Wonosobo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kajian ilmiah mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota polisi dan bisa untuk dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dengan tema yang sama.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi Polres Wonosobo mendukung kelancaran dan keberhasilan anggota dengan mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja anggota polisi dalam hal ini meliputi: keseimbangan kehidupan kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Keseimbangan Beban Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial. Seorang pekerja berat, seperti pekerja-pekerja bongkar dan muat barang di pelabuhan, memikul lebih banyak beban fisik daripada beban mental atau sosial. Sebaliknya seorang pengusaha, mungkin tanggungjawabnya merupakan beban mental yang relatif jauh lebih besar. Adapun petugas sosial, mereka lebih banyak menghadapi beban-beban sosial (Mahawati, *et al*, 2021)

Menurut Vanchapo (2020) Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Vanchapo, 2020)

Sedangkan menurut Monika (2018) beban kerja adalah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas dari suatu pekerjaan atau suatu kelompok jabatan yang dilakukan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu

tertentu (Monika, 2018).

Berdasarkan sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Secara umum hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal (Mahawati, *et al*, 2021)

Keseimbangan beban kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keseimbangan beban kerja merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan adalah indikator beban kerja yang telah dilakukan oleh Putra (2012) yang meliputi:

1. Kemampuan menyelesaikan target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk menggiling, melinting, mengepak dan mengangkut. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Keseimbangan dengan kondisi pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat

pada saat pengerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Keseimbangan dengan penggunaan waktu kerja

Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau dasar).

4. Keseimbangan dengan standar pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Pengembangan Karir

Pengembangan karir berasal dari dua suku kata, yaitu pengembangan dan karir. Karir adalah suatu proses seseorang selama bekerja ada cara dan jalur untuk mengembangkannya. Karir merupakan bagian dari perjalanan dan tujuan hidup seseorang. Setiap orang berhak dan berkewajiban untuk sukses mencapai karir yang lebih baik (Moehiono, 2012). Kemudian menurut Veithzal Rivai (2009) karir terdiri dari semua pekerjaan yang ada selama seseorang bekerja, atau dapat pula dikatakan bahwa karir adalah seluruh jabatan yang diduduki seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Sedangkan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pendidikan dan latihan (Hasibuan, 2012).

Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Kinerja, pengalaman,

pendidikan, dan kadang-kadang keberuntungan berpengaruh terhadap pencapaian karir individu. Dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seseorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya. Tindakan ini bisa disponsori oleh departemen SDM, manajer atau pihak lain (Veithzal Rivai, 2009).

Kemudian menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011), pengembangan karir adalah aktivitas kepegawaian yang membantu pegawai-pegawai merencanakan karir masa depan mereka di perusahaan agar perusahaan dan pegawai yang bersangkutan dapat mengembangkan diri secara maksimum. Dari pengertian-pengertian diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah kegiatan usaha seorang karyawan dalam mencapai karir yang dinginkannya pada suatu perusahaan.

Tujuan pengembangan karir dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2011), yaitu antara lain:

1. Membantu dalam pencapaian tujuan individu dan perusahaan. Seorang pegawai yang sukses dengan prestasi kerja sangat baik kemudian menduduki posisi jabatan yang lebih tinggi, hal ini berarti tujuan perusahaan dan tujuan individu tercapai.
2. Menunjukkan hubungan kesejahteraan pegawai. Perusahaan merencanakan karir pegawai dengan meningkatkan kesejahteraannya, agar pegawai lebih tinggi loyalitasnya.
3. Membantu pegawai menyadari kemampuan potensi mereka. Pengembangan karir membantu menyadarkan pegawai akan kemampuannya untuk menduduki suatu jabatan tertentu sesuai dengan

potensi dan keahliannya.

4. Memperkuat hubungan antara pegawai dengan perusahaan. Pengembangan karir akan memperkuat hubungan dan sikap pegawai terhadap perusahaannya.
5. Membuktikan tanggung jawab sosial. Pengembangan karir merupakan suatu cara menciptakan iklim kerja yang positif dan pegawai menjadi bermental sehat.
6. Membantu memperkuat pelaksanaan program-program perusahaan. Pengembangan karir membantu program-program perusahaan lainnya agar tujuan perusahaan tercapai.
7. Mengurangi turn over dan biaya kepegawaian. Pengembangan karir dapat menjadikan turn over rendah dan begitu pula biaya kepegawaian menjadi lebih efektif.
8. Mengurangi keusangan profesi dan manajerial. Pengembangan karir dapat menghindarkan dari keusangan dan kebosanan profesi dan manajerial.
9. Menggiatkan analisis dari keseluruhan pegawai. Perencanaan karir dimaksudkan mengintegrasikan perencanaan kerja dan kepegawaian.
10. Menggiatkan suatu pemikiran jarak waktu yang panjang. Pengembangan karir berhubungan dengan jarak waktu yang panjang. Hal ini karena penempatan suatu posisi jabatan memerlukan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai dengan porsinya.

Jenjang karir jabatan secara umum berfokus pada kebutuhan pengembangan

bisnis suatu perusahaan dan didukung penuh oleh karyawan yang berkualitas. Pada dasarnya jenjang karir bertujuan untuk memberikan peluang bagi pegawai untuk berkembang. Ketika perusahaan memberikan peluang jalur karir yang selaras dengan kebutuhan pengembangan bisnis, peluang karyawan untuk berkembang akan lebih besar. Adanya jenjang karir memungkinkan terwujudnya saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan. Secara khusus, karir jabatan bertujuan untuk menciptakan keamanan mengenai orientasi profesional karyawan dalam pekerjaan internalnya (Subriadi, dkk 2016).

Meningkatkan daya tarik perusahaan bagi karyawan yang berbakat, memfasilitasi program pengembangan sumber daya manusia manajemen, khususnya keputusan karir karyawan, pembuatan rencana karir, dan pelaksanaan rencana sumber daya manusia internal yang selaras dengan rencana pengembangan perusahaan. Hal ini menyederhanakan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pengelolaan perpindahan pegawai untuk promosi karir, rotasi, dan demosi (Wungu, 2003).

Menurut Mondy et al. (2002) terdapat empat macam jalur karir sebagai berikut:

1. Traditional Career Path

Jalur karir ini bergerak secara vertikal dari kemajuan karir pegawai.

Jalur karir tradisional melibatkan perpindahan karyawan dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain.

2. Network Career Path

Jalur Karir merupakan pengembangan karir secara vertikal maupun

horizontal. Networking memungkinkan karyawan untuk berkembang pada satu level atau mendapatkan pengalaman sebelum dipromosikan ke level yang lebih tinggi. Jalur karir ini dinilai lebih realistis dibandingkan model tradisional.

3. *Lateral Skill Path*

Jalur karir ini memungkinkan pergerakan lateral perusahaan dan memungkinkan karyawan secara aktif membentuk tantangan baru dalam perusahaan.

4. *Dual Career Path*

Merupakan penghargaan yang diberikan kepada spesialis dan profesional yang telah mengembangkan karir tanpa menjadi seorang manajer. Pengembangan karir ini juga terjadi secara vertikal, namun dalam peran spesialis dan bukan peran kepemimpinan.

Indikator-indikator pengembangan karier meliputi:

a. Pendidikan

Mengacu pada upaya seseorang untuk belajar lebih informal dan formal dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan pemahamannya.

b. Pelatihan

Mengacu pada proses metodelis peningkatan kompetensi seseorang dalam kerangka profesi atau industri tertentu. Pelatihan formal di tempat kerja, kursus singkat, seminar, loka karya, dan pelatihan mandiri hanyalah beberapa dari berbagai format pelatihan

yang mungkin dilakukan.

c. Mutasi

Mengacu pada pengalihan atau perubahan posisi pekerjaan individu dalam suatu organisasi dari satu unit atau peran ke unit atau peran lainnya. Mutasi dapat terjadi dalam orientasi vertikal, horizontal, atau campuran. Ini bisa menjadi taktik yang digunakan oleh perusahaan untuk memajukan pengembangan profesional pekerja, memenuhi persyaratan organisasi, atau memberikan pengalaman baru kepada orang-orang.

d. Promosi Jabatan

Menunjukkan peningkatan status atau akuntabilitas dalam struktur hierarki. Ketika seseorang dipromosikan keposisi yang lebih tinggi dengan wewenang atau tanggung jawab yang lebih besar, hal ini terjadi. Promosi merupakan tanda penting kemajuan pekerjaan karena menunjukkan pencapaian individu, mengakui kontribusi, dan memberikan peluang untuk pengembangan profesional yang berkelanjutan.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan dapat membuat kinerja karyawan lebih baik. Keadaan lingkungan kerja yang baik akan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal itu merupakan salah satu cara yang dapat ditempuh agar

karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tanpa mengalami gangguan, karena lingkungan kerja sangat mempengaruhi kepuasan kerja suatu perusahaan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerjadan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain (Sunyoto, 2013: 43).

Afandi (2018: 51) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi, dalam menjalankan atau menyelesaikan pekerjaannya.

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pemimpin, karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas dalam perusahaan. Siagian (2014: 57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakikatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri. Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik disebut juga lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera. Akan tetapi,

lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh karyawan melalui hubungan-hubungan sesama rekan kerja, hubungan antar karyawan dengan atasan, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

c. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Noorainy (2017) Indikator yang dapat mengukur Lingkungan Kerja Non Fisik adalah:

1. Semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.
2. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama.
3. Lingkungan kerja hendaknya diciptakan dalam suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri Lingkungan kerja non fisik merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.4 Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap tersebut dicerminkan oleh moral kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara di dalam dan di luar pekerjaan. Faktor kompensasi mencakup faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja seperti pembayaran, upah/gaji. lingkungan kerja mencakup faktor lingkungan kerja fisik dan non fisik, kelompok kerja dan supervisi. Sedangkan faktor karakteristik pekerjaan mencakup faktor jenis pekerjaan, kondisi pekerjaan aspek intrinsik dan sosial dalam pekerjaan serta prospek pekerjaan dan kesempatan promosi.

Robbins dan Judge (2015) dalam Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018:2) Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang

dengan tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Indikator dari kepuasan kerja menurut Robbins dan Judge (2015) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

Menyangkut antara keseimbangan beban kerja yang diterima, yaitu merupakan suatu kegiatan pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pemegang tanggung jawab yaitu pekerja dalam jangka waktu tertentu dengan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut.

2. Gaji

Menyangkut jumlah bayaran yang diterima atas hasil kerjanya dari karyawan itu sendiri atas keseimbangan beban kerja dan kinerja dari perusahaan yang sudah diselesaikan.

3. Kesempatan Promosi

Kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk jabatan dan posisi yang lebih tinggi dari posisi sebelumnya dengan diikuti tanggung jawab yang tinggi juga.

4. Pengawasan Pimpinan

Proses dalam menetapkan ukuran kinerja dan pengambilan tindakan yang dapat mendukung pencapaian hasil yang diharapkan sesuai dengan kinerja yang telah ditetapkan tersebut.

5. Rekan Kerja

Karakteristik pribadi dan rasa tanggung jawab bersama adalah seseorang yang bekerja bersama Anda. Setiap orang yang bekerja bersama di tempat bisnis yang sama adalah rekan kerja, apa pun levelnya.

2.5 Kinerja Karyawan

Menurut Bernardin dan Russel, kinerja didefinisikan sebagai catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Dalam definisi di atas Bernardin dan Russel menekankan pengertian kinerja sebagai hasil atau outcome dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada suatu organisasi.

Menurut Bernardin dan Russell (2002), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada empat, yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yang dimaksud adalah pekerjaan yang karyawan lakukan sesuai dengan standar kerja yang ada, tepat waktu, dan akurat.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja yaitu target kerja yang telah ditetapkan dan berhasil dicapai oleh karyawan, serta volume pekerjaan yang karyawan lakukan telah sesuai dengan harapan atasan.

3. Pengetahuan

Pengetahuan yaitu kemampuan karyawan memahami tugas-tugas

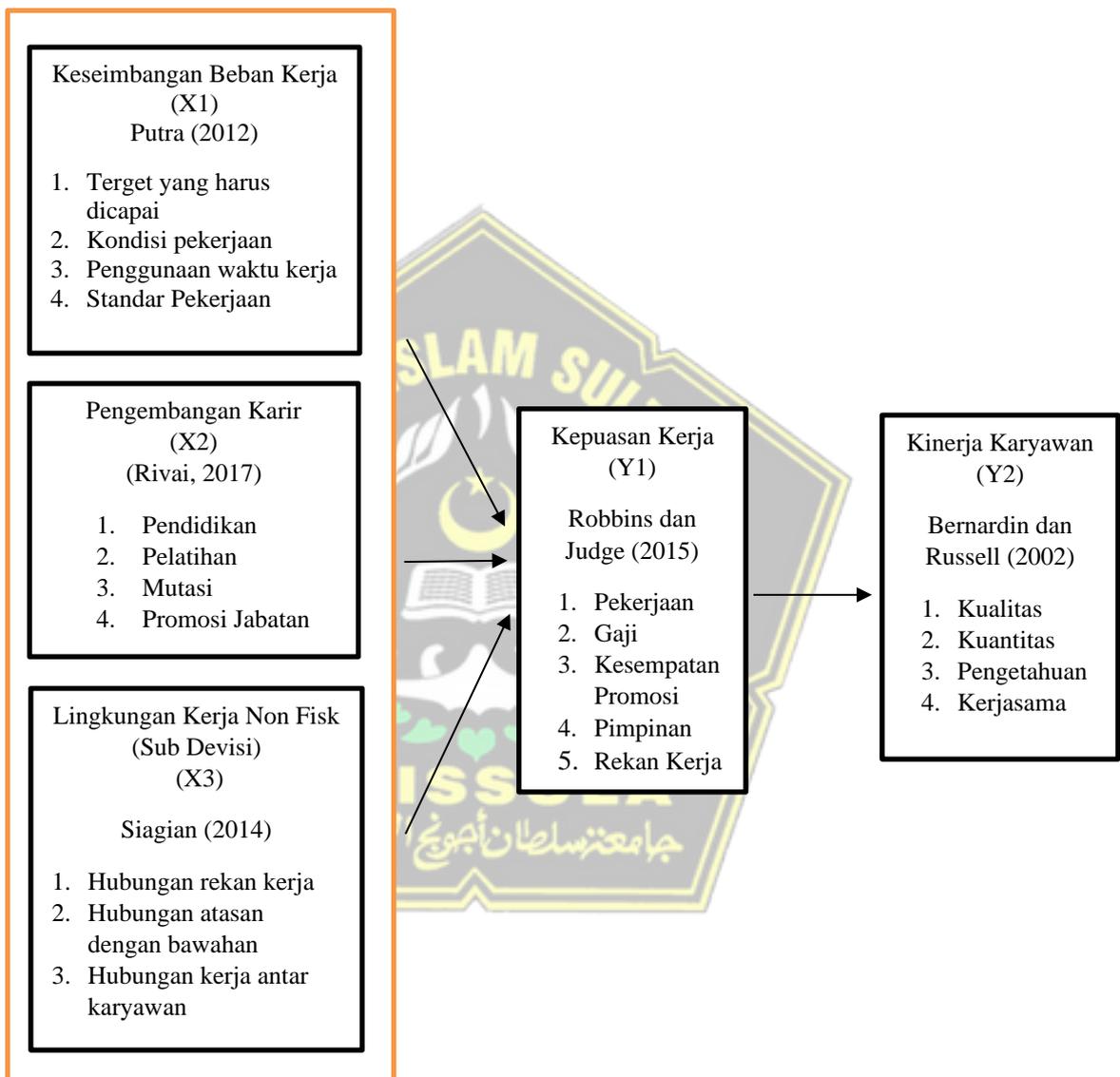
yang berkaitan dengan pekerjaan, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan.

4. Kerjasama

Karyawan mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja, karyawan bersikap positif terhadap setiap pekerjaan tim, dan karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas variable yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variable dependen yaitu kepuasan kerja dengan dimensi (pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pimpinan, rekan kerja) sedangkan variable independent yaitu: beban kerja dengan dimensi (target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, standar pekerjaan), pengembangan karir dengan dimensi (pendidikan, pelatihan, mutasi, promosi jabatan), lingkungan kerja non fisik/sub devisi dengan dimensi (Hubungan rekan kerja, Hubungan atasan dengan bawahan, Hubungan kerja antar karyawan). Variable-variabel tersebut akan dikembangkan kedalam kerangka pemikiran teoritis sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.7 Hipotesis

1.4.1 Pengaruh Keseimbangan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Beban kerja adalah kuantitas dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan seseorang dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tidak hanya mencakup jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, tetapi juga tingkat tanggung jawab, batasan waktu, dan sumber daya yang tersedia. Semakin banyak beban kerja seseorang maka semakin besar pula beban terhadap kapasitas fisik dan mentalnya. Beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan produktivitas dan kepuasan di tempat kerja, namun jadwal yang terlalu terbebani dapat menyebabkan kelelahan, ketegangan, dan bahkan berdampak negatif pada kesejahteraan karyawan (Purnamasari et al., 2020)

Kifly Franco Barahama, et all (2019) dalam penelitiannya berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubunganyang bermakna antara beban kerja dengan kepuasan kerja ($\rho= 0,000$) yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1= Di duga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keseimbangan beban kerja terhadap kepuasan kerja anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.4.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Pengembangan karir berhubungan dalam menciptakan kepuasan kerja, pengembangan karir juga merupakan hal yang serius karena dapat meningkatkan sikap pegawai, produktivitas kerja serta kepuasan yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Fergie Clivert, Anis Victor P.K. Lengkong, Merinda H. Ch. Pandowo (2023) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir memiliki hubungan yang kuat terhadap kepuasan kerja sebesar 0.681, hal ini menunjukkan bahwa hubungan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sebesar 68,10%. Hasil penelitian yoseph septha aji wicaksana (2018) juga mengemukakan hal senada. Berdasarkan pada analisis data diperoleh nilai korelasi sebesar 0,860 dengan nilai ($p < 0,01$). Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan oleh peneliti dapat diterima, yaitu ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja karyawan.

Apabila organisasi mampu memberikan program pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, pelatihan untuk memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan, mutasi untuk memberikan kesempatan kepada karyawan mengalami tugas atau posisi di perusahaan serta promosi jabatan untuk memberikan pengakuan terhadap prestasi dan potensi karyawan, maka akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yang meliputi: 1) Pekerjaan: Dimana karyawan akan dengan mudah melakukan pekerjaan yang diberikan perusahaan atau atasan; 2)

Upah: Kepuasan terhadap upah yang diterima karyawan termasuk bonus dan tunjangan; 3) Pengawas: Yang mendukung pengembangan karyawan dan menyediakan peluang karier dan 4) Rekan kerja: Akan berdampak baik terhadap hubungan antar tiap rekan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H2= Di duga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sebuah respons emosional seseorang terhadap berbagai aspek pekerjaan, menurutnya seorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Hal ini diperkuat oleh penelitian Najmah Medina Sari Nasution, Maqhfirah DR (2017) dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,510$, sig 0,000. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan, dinyatakan diterima. Lingkungan kerja non fisik memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 26 %. Penelitian oleh Tiswanti Ayunasrah et, al (2021) Unstandardized Coeffesiens variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,343 dengan nilai

Sig.0,007 < 0,05 (signifikan). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah.

Lingkungan Kerja non-fisik merupakan segala keadaan yang mungkin terjadi di tempat kerja seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya secara psikologis. Misalnya: hubungan kerja antara pekerja dengan atasan, bawahan dan termasuk rekan kerjanya. Didalam bekerja, setiap orang tidak terlepas dari lingkungannya. Optimalisasi prestasi kerja seseorang juga dapat dipengaruhi lingkungan kerja yang dimilikinya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan memberi pengaruh didalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Semakin baik lingkungan kerja yang dimiliki seseorang maka semakin baik pula performa kerja seseorang.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H3= Di duga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Hasibuan (2016), kepuasan kerja merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan

mencintai pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Natalia C. P. Paparang et, al (2021) hasil diperoleh yaitu nilai konstanta sebesar 22,180 sedangkan koefisien regresi diperoleh nilai positif sebesar 0,145 yang dimana hasil tersebut signifikan artinya ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja. Jadi dapat disimpulkan arah variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian oleh Suhroji Adha et, al (2019) Berdasarkan hasil penelitian didapat bahwa hubungan antara Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang melalui hasil pengujian statistik Koefisien Determinan (R^2). Didapat R Square sebesar = 0,443 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pegawai Pada terdapat hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, dan ESDM Kabupaten Pandeglang.

Dalam sebuah organisasi kenyamanan adalah faktor utama bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri dengan produktivitas yang sesuai dengan target yang dibebankan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis

dalam penelitian ini sebagai berikut:

H4= Di duga ada pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.4.5 Pengaruh keseimbangan beban kerja terhadap kinerja

Keseimbangan beban kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Selain itu karyawan dapat merasa lebih puas dan bahagia serta lebih kreatif, karena lingkungan di luar perusahaan seperti di rumah, pertemanan dan juga lingkungan kantor yaitu manajemen perusahaan, mendukung kegiatan mereka. Keseimbangan mengacu pada tujuan menyeimbangkan partisipasi individu dalam pekerjaan dan partisipasi non-kerja lainnya.

Amelia Pitriyani dan Umban Adi Jaya (2024) dalam penelitiannya berdasarkan hasil pengujian dengan Uji T diketahui bobot koefisien beban kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 5,042 dengan Ttabel sebesar 2,05183 ($5,402 > 2,05183$). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H5= Di duga ada pengaruh positif signifikan antara keseimbangan beban kerja terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.4.6 Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja

Penelitian oleh Rachman Halim Yustiyawan et al. (2016) Hubungan langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja guru menunjukkan hubungan langsung antara variabel pengembangan karir dengan variabel kinerja guru dilihat dari nilai P_{yx1} sebesar 0,229 dengan signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan pada analisis jalur sebesar $0,000 < 0,05$ (tingkat kesalahan 5%) memiliki arti bahwa H_0 ditolak, dan H_1 diterima artinya terdapat hubungan langsung yang signifikan antara pengembangan karir (X_1) dengan kinerja guru (Y).

Kemudian penelitian oleh Nasfi et, al (2020) dari analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa nilai koefisien regresi variabel pengembangan karir (X_2) sebesar 0,978 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dari koefisien regresi diketahui bahwa pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja sebesar 0,978 bertanda positif, yang menunjukkan bahwa dengan peningkatan dari pengembangan karir (X_2) akan meningkatkan kinerja (Y) sebesar 0,978.

Dalam sebuah organisasi pengembangan karir sangat penting karena dengan adanya karir yang jelas akan meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga dalam bekerja akan lebih produktif dan berdampak pada kinerja itu sendiri bagi organisasi, instansi atau perusahaan yang bersangkutan. Sehingga semakin baik pengembangan

karir tentunya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H6= Di duga ada pengaruh positif signifikan antara pengembangan karir terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.4.7 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Penelitian oleh Musafir Thahi (2019) Hasil analisis partial untuk variabel lingkungan kerja non fisik pada Madrasah Aliyah di Makassar diperoleh nilai t-hitung sebesar 4,149 dengan nilai signifikansi 0,000. Artinya secara statistik variabel lingkungan kerja signifikan mempengaruhi kinerja guru Madrasah Aliyah di Makassar atau berhubungan positif.

Kemudian penelitian oleh Aan Supriadi dan Vera Anitra (2020) Dengan perolehan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,754. Artinya lingkungan kerja non fisik mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 75%,

Lingkungan non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun dengan sesama rekan kerja. Kondisi suasana kerja yang dibangun atau diciptakan dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri yang terkontrl maka akan menciptakan kinerja yang lebih puas dan produktif.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H7= Di duga ada pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja Anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.



BAB III

METODE PENELITIAN

1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan kuantitatif, karena pada penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara bersama-sama maupun sendiri-sendiri yang ada dalam hipotesis tersebut. Alasan peneliti menggunakan *explanatory research* adalah karena penelitian ini diharapkan mampu menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis. Alasan menggunakan penelitian eksplanatori karena dalam penelitian ini akan menjelaskan secara lengkap mengenai pengaruh dari melalui pengujian hipotesis (Sugiyono, 2013)

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Peneliti kuantitatif dalam melihat hubungan variabel terhadap obyek yang diteliti lebih bersifat sebab dan akibat (kausal), sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2013)

1.2 Populasi dan Sampel Penelitian

1.2.1 Populasi

Populasi digunakan untuk menyebutkan seluruh elemen atau anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian atau merupakan keseluruhan dari objek penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu anggota Satuan

Reserse Narkoba yang berjumlah 50 orang.

1.2.2 Sampel

Menurut Juliansyah Noor (2011) Sampel merupakan sejumlah anggota yang dipilih dari populasi. Subjek adalah suatu anggota dari sampel sebagaimana elemen anggota dari populasi. Dalam penelitian ini seluruh populasi akan dijadikan sampel. Sampel penelitian berjumlah 50 Anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

1.3 Sumber dan Jenis Data

1.3.1 Sumber Data

a. Data Primer

Menurut Sugiyono (2022) data primer adalah sumber data yang di dapat langsung dari sumber asli lokasi penelitian atau tidak melalui media perantara. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari lapangan melalui kuesioner yang diberikan secara langsung kepada responden yaitu anggota polisi reserse narkoba Polres Wonosobo.

b. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder ialah sumber yang tidak langsung dimana memori data untuk peneliti, data tersebut didapatkan dari sumber yang bisa memberikan dukungan penelitian seperti dari literatur dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan data sekunder dari penelitian terdahulu, artikel, jurnal dan buku, situs internet, serta informasi lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah salah satu bagian dari rencana penelitian. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dengan cara yaitu:

1.4.1 Kuisisioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan responden atas daftar pertanyaan tersebut (Noor, 2011). Peneliti menggunakan kuisisioner yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang akan di berikan kepada objek yang akan dijadikan penelitian, dan juga menambah data yang diperlukan untuk penelitian. Pertanyaan-pertanyaan tersebut akan diberikan kepada anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian variabel tersebut diadkan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif, yang dapat berupa kata-kata dan jawaban dapat diberi skor (Sugiyono, 2016)

Tabel 3.1
Skala Likert

No	Kategori	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
3	Tidak Setuju (TS)	2

4	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
---	---------------------------	---

1.4.2 Definisi Operasional

Definisi operasional dari variable dan dimensi serta skala pengukuran yang digunakan menggunakan konsep manajemen penelitian (Arikunto, 2000) sebagaimana berikut ini:

Tabel 3.2
Definisi Operasional

No	Definisi Operasional	Indikator
1.	Keseimbangan Beban Kerja adalah suatu keadaan dimana karyawan berusaha untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kemampuan yang dimiliki. Putra (2012). Jurnal Studi Manajemen Indonesia	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keseimbangan menyelesaikan target yang harus dicapai 2. Keseimbangan dengan kondisi pekerjaan 3. Keseimbangan dengan penggunaan waktu kerja 4. Keseimbangan dengan standar pekerjaan
2.	Pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan Veithzal Rivai (2017)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan 2. Pelatihan 3. Mutasi 4. Promosi Jabatan
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan rekan kerja sesama devisi. 2. Hubungan atasan dengan bawahan 3. Hubungan kerja rekan berbeda devisi.

	Siagian (2014)	
4.	<p>Kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya.</p> <p>Robbins dan Judge (2015)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan Akan Pekerjaan 2. Kepuasan Gaji 3. Kepuasan Kesempatan Promosi 4. Kepuasan Dengan Pimpinan 5. Kepuasan Dengan Rekan Kerja
5.	<p>Kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil yang diperoleh dari fungsi pekerjaan spesifik atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.</p> <p>Bernardin dan Russell (2002)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Pekerjaan 2. Kuantitas Pekerjaan 3. Pengetahuan Akan Pekerjaan 4. Kerjasama Dalam Pekerjaan

1.5 Uji Kelayakan Instrument

1.5.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji Validitas adalah uji keabsahan jawaban responden atau pernyataan yang dipilih responden pada kuesioner. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df)= n-2 dalam hal ini adalah

jumlah sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini =50 dan besarnya df dapat dihitung $50-2=48$ dengan $df=48$ dan $\alpha=0.05$ didapat r tabel=0.284 (Ghozali, 2011)

1.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Dalam penelitian ini pengukuran variabel dilakukan dengan cara mengukur reliabilitas dengan uji statistic *Cronbach alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach alpha* > 0.70 (Ghozali, 2011)

1.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan program statistic IBM SPSS 21. Teknik analisis data yang digunakan meliputi:

1.6.1 Uji Asumsi Klasik

Analisis atau uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat dalam suatu penelitian yang menunjukkan bahwa model regresi tersebut layak atau tidak untuk dilakukan ke pengujian tahap selanjutnya. Uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji kelayakan model yang dibuat sebelum melakukan model regresi.

1.6.1.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel residual atau variabel pengganggu memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan model

One Sample Kolmogrov-Smirnov Test yang dilakukan dengan bantuan program SPSS. Distribusi data dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. dari *One Sample Kolmogrov-Smirnov Test* lebih besar dari 0,05 dan distribusi tidak dapat dikatakan normal apabila nilai Sig. dibawah 0,05. (Ghozali, 2011)

1.6.1.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar masing-masing variabel bebas atau variabel independen. Model regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolinieritas dapat dideteksi dari tolerance dan nilai (VIF) *Variance Inflation Factor*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* dan besarnya tolerance dengan kriteria sebagai berikut:

- a) Apabila besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 maka data tersebut terbebas dari multikolinieritas.
- b) Apabila besarnya *tolerance* ≥ 10 maka terbebas dari multikolinieritas (Ghozali, 2011)

1.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan lain berbeda maka disebut heterokedastisitas dan jika sama disebut dengan homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model homoskedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2011)

1.6.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan salah satu variabel independent dengan tujuan untuk mengestimasi atau memprediksi rata-rata populasi atau rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independent yang diketahui (Ghozali, 2011)

Dala penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel memiliki hubungan yang positif atau negatif. Pada penelitian ini analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui besar pengaruh yang ditimbulkan dari keseimbangan beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y).

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_4 Y_1 + e_2$$

Dimana:

Y1 = Kepuasan kerja

Y2 = Kinerja Karyawan

α = Konstanta dari persamaan regresi

β_1 = koefisien regresi dari variable X1, keseimbangan beban kerja

β_2 = koefisien regresi dari variable X2, pengembangan karir

β_2 = koefisien regresi dari variable X3, lingkungan kerja non fisik

X1 = keseimbangan beban kerja

X2 = pengembangan karir

X2 = lingkungan kerja non fisik

1.6.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis merupakan suatu metode pengambilan keputusan yang didasarkan pada analisis data penelitian yang ingin diteliti. Tujuannya adalah untuk

menarik kesimpulan serta memutuskan apakah hipotesis yang diuji diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian (Ghozali, 2011)

1.6.3.1 Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji Statistik F)

Uji F dikenal sebagai uji simultan dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap satu variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji ini sebagaimana berikut:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan.
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara simultan (Ghozali, 2011)

1.6.3.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Uji t dikenal sebagai uji parsial dimana bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji parsial ini dapat diketahui hasilnya dengan melihat kriteria pengambilan keputusan berikut:

- a. Jika nilai Sig. $< 0,05$ maka variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial.
- b. Jika nilai Sig. $> 0,05$ maka variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2011)

1.6.3.3 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh yang terjadi antara variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel

dependen. Pada dasarnya perhitungan besarnya nilai koefisien determinasi untuk mengukur derajat daya penjas variasi dari variabel terikat atau dependen. Nilai koefisien determinasi berada antara nol dan satu. Apabila nilai koefisien determinasi lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan baik, artinya ketiga variabel independen penelitian dapat menunjukkan kemampuannya dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Jika $R^2 = 1$, maka dapat dikatakan variabel independen secara simultan memiliki persentase kontribusi 100% dan tidak ada kemungkinan faktor lain yang memengaruhi variabel dependen. Sebaliknya jika nilai $R^2 = 0$, artinya variabel independen tidak dapat mampu menjelaskan variasi-variasi dependen (Ghozali, 2011)



BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Gambaran Umum Polres Wonosobo

Kepolisian Resort Wonosobo (Polres) adalah institusi kepolisian di Tingkat kabupaten yang di pimpin oleh Kepala Kepolisian Resort (Kapolres) dan dibantu oleh seorang Wakil Kepala Kepolisian Resort (Wakapolres) beberapa Kabag dan Kasat. Kepolisian Resort Wonosobo adalah pusat aktivitas para personil Polres Wonosobo yang merupakan insan pelindung, pengayom dan melayani masyarakat yang berlokasi di Jl. Bhayangkara No.18, Puntuk Sari, Kec. Wonosobo, Kabupaten Wonosobo, Jawa Tengah 56315 (Dokumentasi, 2024)

4.1.1.2 Visi Misi Polres Wonosobo

1. Visi Polres Wonosobo

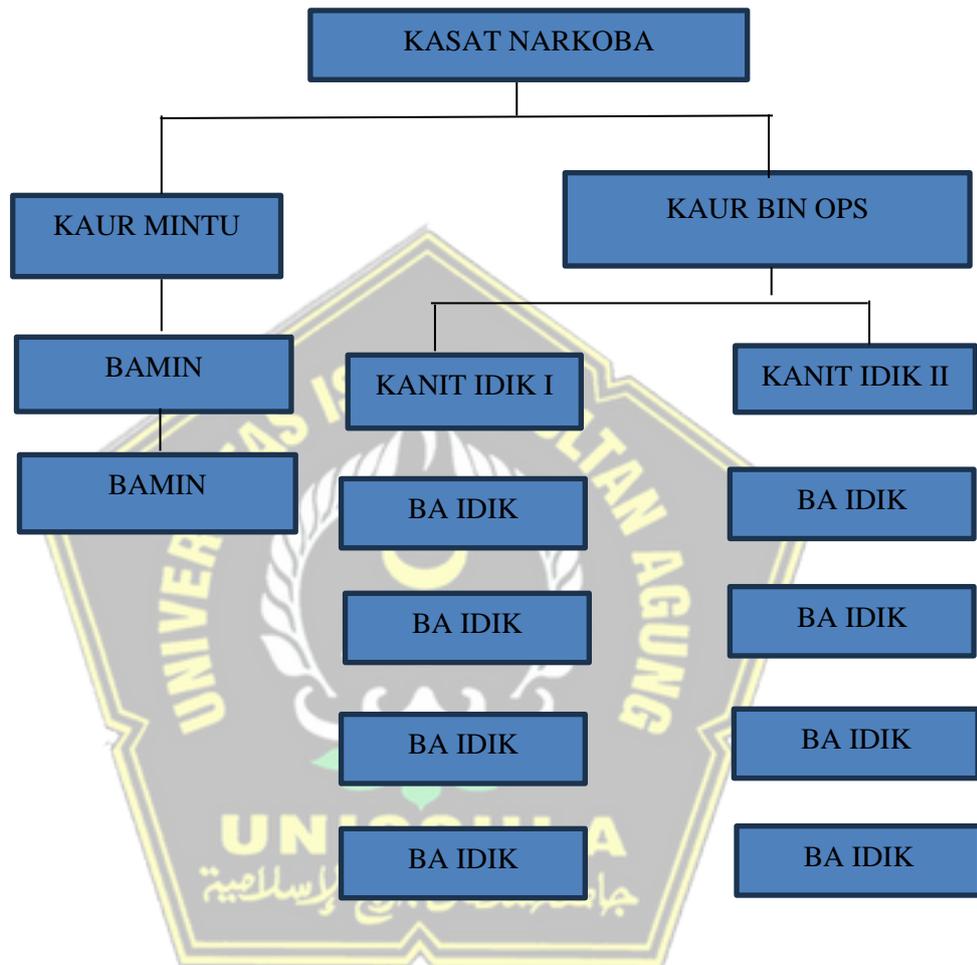
“Terwujudnya Wonosobo Aman dan Tertib”

2. Misi Polres Wonosobo

- a. Melindungi, Melayani dan Mengayomi
- b. Menjamin terpeliharanya keamanan dan ketertiban Masyarakat di seluruh Wonosobo
- c. Menegakan hukum secara berkeadilan
- d. Mewujudkan Polres Wonosobo yang professional
- e. Modernisasi pelayanan Polres Wonosobo

- f. Menerapkan manajemen Polres Wonosobo yang terintegritas dan terpercaya

4.1.1.3 Struktur Organisasi Sat Narkoba Polres Wonosobo



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo

4.1.1.4 Jumlah SDM

Jumlah SDM dalam hal ini anggota Polisi Polres Wonosobo dapat disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Personil Polres Wonosobo

No	Golongan	Pangkat	Jumlah
1.	Perwira Menengah	AKBP	1
		Kompol	4
2.	Perwira Pertama	AKP	19
		Iptu	10
		Ipda	11
3.	Bintara	Aiptu	96
		Aipda	107
		Bripka	117
		Brigadir	66
		Briptu	81
		Bripda	64

Sumber Data: Dok Polres Wonosobo 2024

4.1.1.5 Fasilitas Kerja

Untuk mendukung pelayan dan pelaksanaan tugas serta tanggungjawab Polri agar bekerja profesional perlu adanya fasilitas pendukung seperti: kendaraan bermotor, alat komunikasi dan senjata. Berikut sajian data mengenai fasilitas yang ada dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Alat Komunikasi

No	Jenis Alat Komunikasi	Kondisi Baik	Kondisi Rusak Ringan	Kondisi Rusak Berat	Jumlah
1.	Komputer	64	3		
2.	HT	181	34	25	
3.	DII				

	Jumlah				
--	---------------	--	--	--	--

Sumber Data: Dok Polres Wonosobo 2024

Tabel 4.3
Jumlah Senjata

No	Jenis Senjata	Kondisi Baik	Kondisi Rusak Ringan	Kondisi Rusak Berat	Jumlah
1.	Genggam	297			
2.	Bahu	157			
3.	Pistol	28			
	Jumlah				

Sumber Data: Dok Polres Wonosobo 2024

Tabel 4.4
Kendaraan Bermotor

No	Jenis Kendaraan	Kondisi Baik	Kondisi Rusak Ringan	Kondisi Rusak Berat	Jumlah
1.	Kendaraan Patroli	12	65		
2.	Kendaraan Khusus (Ambulans)	1	1		
3.	Kendaraan Umum (Truck)	4			
	Jumlah				

Sumber Data: Dok Polres Wonosobo 2024

4.1.2 Deskripsi Responden

Deskripsi responden berisi informasi yang menyajikan data responden berupa: jenis kelamin, usia, pendidikan, lama bekerja. Berikut ini sajian data deskripsi responden dalam penelitian ini:

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Data	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	20-30	25	50%
2.	31-40	7	14%
3.	41-50	12	24%
4.	>50	6	12%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 4.5 di atas bahwa menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan usia adalah: (1) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan usia 20-30 tahun ada 25 orang atau 50% responden (2) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan usia 31-40 tahun ada 7 orang atau 14%. (3) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan usia 41-50 tahun ada 12 orang atau 24%. (4) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan usia diatas 50 tahun ada 6 orang atau 12%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	70%
2.	Perempuan	15	30%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 4.6 di atas bahwa menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan usia adalah: (1) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan jenis kelamin laki-laki ada 35 orang atau 70% responden (2) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan jenis kelamin perempuan ada 15 orang atau 30%.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	26	52%
2.	D3	3	6%
3.	S1	19	38%
4.	S2	2	4%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 4.7 di atas bahwa menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan adalah: (1) Jumlah anggota Polisi Satuan

Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan tingkat pendidikan SMA/SMK ada 26 orang atau 52% responden (2) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan tingkat pendidikan D3 ada 3 orang atau 6% responden. (3) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan tingkat pendidikan S1 ada 19 orang atau 38% responden. (4) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan tingkat pendidikan S2 ada 2 orang atau 4% responden.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	0-10 Tahun	24	48%
2.	11-20 Tahun	13	26%
3.	21-30 Tahun	10	20%
4.	> 30 Tahun	3	6%
	Total	50	100%

Sumber: Data Primer diolah pada 2024

Berdasarkan tabel 4.8 di atas bahwa menunjukkan bahwa jumlah karakteristik responden berdasarkan masa kerja adalah: (1) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan masa kerja 0-10 tahun ada 24 orang atau 48% responden (2) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan masa kerja 11-20 tahun ada 13 orang atau 26% responden (3)

Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan masa kerja 21-30 tahun ada 10 orang atau 20%. (4) Jumlah anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo dengan masa kerja lebih dari 30 tahun ada 3 orang atau 6% responden.

4.1.3 Hasil Uji Kelayakan Instrument

4.1.3.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut (Ghozali, 2011).

Adapun hasil pengujian validitas terhadap seluruh variable dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas

No.	Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
1.	Keseimbangan Beban Kerja	KBK_1	0.496	0.284	Valid
		KBK_2	0.522	0.284	Valid
		KBK_3	0.409	0.284	Valid
		KBK_4	0.420	0.284	Valid
		KBK_5	0.500	0.284	Valid
2.	Pengembangan Karir	PK_1	0.434	0.284	Valid
		PK_2	0.615	0.284	Valid
		PK_3	0.814	0.284	Valid
		PK_4	0.317	0.284	Valid
		PK_5	0.378	0.284	Valid
3.	Lingkungan Kerja	LKN_1	0.662	0.284	Valid

	Non Fisik				
		LKN_2	0.421	0.284	Valid
		LKN_3	0.538	0.284	Valid
		LKN_4	0.663	0.284	Valid
		LKN_5	0.449	0.284	Valid
4.	Kepuasan Kerja	KK_1	0.321	0.284	Valid
		KK_2	0.530	0.284	Valid
		KK_3	0.594	0.284	Valid
		KK_4	0.585	0.284	Valid
		KK_5	0.702	0.284	Valid
5.	Kinerja Karyawan	KIN_1	0.344	0.284	Valid
		KIN_2	0.533	0.284	Valid
		KIN_3	0.579	0.284	Valid
		KIN_4	0.570	0.284	Valid
		KIN_5	0.731	0.284	Valid

Sumber: Olah Data SPSS 21

4.1.3.2 Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variable atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011)

Tabel 4.10
Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Standar	Keterangan
1.	Keseimbangan Beban Kerja (X1)	0.823	0.6	Reliabel
2.	Pengembangan Karir (X2)	0.791	0.6	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja Non Fisik (X3)	0.911	0.6	Reliabel

4.	Kepuasan Kerja	0.811	0.6	Reliabel
5.	Kinerja Karyawan	0.840	0.6	Reliabel

Berdasarkan nilai koefisien reliabilitas variable keseimbangan beban kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja dan kinerja karyawan tersebut dapat disimpulkan bahwa angket dalam penilaian ini dikatakan reliabel atau konsisten karena nilai *Cronbach Alpha* > reliabilitas standar yaitu > 0.60, sehingga dapat digunakan sebagai instrument dalam penelitian ini.

4.1.4 Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui kondisi data dalam suatu penelitian. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi: uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Adapun hasil uji asumsi klasik akan dijabarkan berikut ini:

4.1.4.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel dependen dan independen dalam model regresi sudah berdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011). Adapun hasil uji normalitas akan disajikan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Normalitas (Model 1)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.33188908
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.116
	Negative	-.079
Kolmogorov-Smirnov Z		.817
Asymp. Sig. (2-tailed)		.517

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari penjelasan table output SPSS diatas diketahui bahwa nilai signifikansi asymp sig (2 tailed) sebesar 0.517 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data pada model 1 berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas (Model 2)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

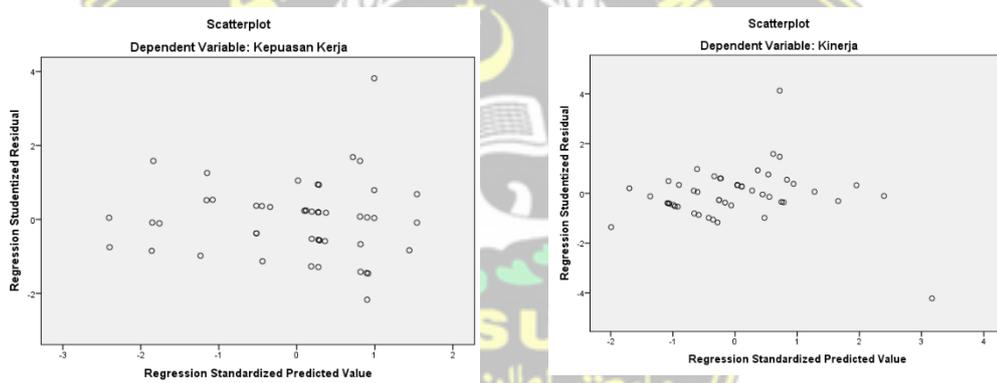
		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.49229399
	Absolute	.070
Most Extreme Differences	Positive	.070
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.497
Asymp. Sig. (2-tailed)		.966

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

Dari penjelasan table output SPSS diatas diketahui bahwa nilai signifikansi asymp sig (2 tailed) sebesar 0.966 lebih besar dari 0.05. maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *Kolmogorov Smirnov* diatas dapat disimpulkan bahwa data pada model 2 berdistribusi normal. Dengan demikian persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

4.1.4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas adalah uji yang menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda akan disebut heteroskedastisitas. Pada penelitian ini untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada data dilakukan dengan melihat grafik scatterplot (Ghozali, 2011). Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 21.



Gambar 4.1 Uji Heteroskesdastisitas

Gambar diatas menunjukkan bahwa kedua model (Model 1 dan 2) memiliki titik titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heteroskesdastisitas.

4.1.4.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antar masing-masing variabel bebas atau variabel independen. Model regresi dikatakan

baik apabila tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Multikolineritas dapat dideteksi dari *tolerance* dan nilai (VIF) *Variance Inflation Factor*. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolineritas dalam model regresi dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat nilai VIF atau *Variance Inflation Factor* dan besarnya *tolerance* dengan kriteria $(VIF) \leq 10$ dan $tolerance \geq 10$: (Ghozali, 2011).

Hasil pengujian multikolineritas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Multikolineritas (Model 1)

Model		Coefficients ^a			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	20.284	4.918		4.124	.000		
	Keseimbangan Beban Kerja (x1)	.185	.169	.162	1.096	.279	.944	1.059
	Pengembangan Karir (x2)	-.210	.187	-.182	-1.125	.267	.789	1.267
	Lingkungan Kerja (x3)	-.002	.173	-.002	-.012	.991	.828	1.208

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja (y)

Berdasarkan data *output* pada table 4.13 dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Berdasarkan tabel *output coeffisien* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Keseimbangan Beban Kerja (X1) $0.944 > 0.10$, Pengembangan Karir (X2) $0.789 > 0.10$ dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) $0.828 > 0.10$ sementara nilai VIF untuk variabel Keseimbangan Beban Kerja (X1) $1.059 < 10.00$, Pengembangan Karir (X2) $1.267 < 10.00$ dan Lingkungan Kerja Non Fisik $1.208 < 10.00$ maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolineritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala

multikolinieritas dalam model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 21

Tabel 4.14
Hasil Uji Multikolinieritas (Model 2)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	-4.550	4.893		-.930	.357	
1	K.Beban Kerja (x1)	.075	.145	.058	.516	.608	.920
	P. Karir (x2)	.177	.161	.136	1.102	.276	.768
	L. Kerja (x3)	.215	.147	.174	1.461	.151	.828
	Kepuasan (y)	.741	.125	.656	5.909	.000	.953

a. Dependent Variable: Kinerja (z)

Berdasarkan data *output* pada table 4.14 dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat nilai *tolerance* dan VIF. Berdasarkan tabel *output coefficient* pada bagian *collinearity statistics* diketahui nilai *tolerance* untuk variabel Keseimbangan Beban Kerja (X1) $0.944 > 0.10$, Pengembangan Karir (X2) $0.789 > 0.10$ dan variabel Lingkungan Kerja Non Fisik (X3) $0.828 > 0.10$ dan Kepuasan Kerja (Y) $0.953 > 0.10$ sementara nilai VIF untuk variabel Keseimbangan Beban Kerja (X1) $1.059 < 10.00$, Pengembangan Karir (X2) $1.267 < 10.00$ dan Lingkungan Kerja Non Fisik $1.208 < 10.00$ dan Kepuasan Kerja (Y) $1.049 < 10.00$ maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi. Uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS 21.

4.1.5 Hasil Uji Model

4.1.5.1 Hasil Uji F (ANOVA)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Ghozali, 2011)

Tabel 4.15
(Hasil Uji F Model 1)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74.486	3	24.829	5.704	.002 ^b
	Residual	200.234	46	4.353		
	Total	274.720	49			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KARIR, BEBAN

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.002, karena nilai sig $0.002 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain keseimbangan beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) pada anggota Polisi di Polres Wonosobo.

Tabel 4.16
(Hasil Uji F Model 2)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	149.472	4	37.368	9.264	.000 ^b
	Residual	181.508	45	4.034		
	Total	330.980	49			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KARIR, LINGKUNGAN, BEBAN

Berdasarkan tabel output diatas diketahui nilai signifikansi sebesar 0.000, karena nilai sig $0.000 < 0.05$ maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain keseimbangan beban kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan lingkungan kerja non fisik (X3) dan kepuasan kerja (Y) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Z) pada anggota Polisi di Polres Wonosobo.

4.1.5.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2011). Hasil uji koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
(Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.271	.224	2.086

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN, KARIR, BEBAN

Dengan melihat *Adjusted R Square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja (Z) sebesar 0.224 atau 22.4 % dijelaskan oleh tiga variabel independen yaitu variabel beban kerja, pengembangan karir dan lingkungan kerja

non fisik. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.18
(Hasil Uji Koefisien Determinasi Model 2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.672 ^a	.452	.403	2.008

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN, KARIR, LINGKUNGAN, BEBAN

Dengan melihat *Adjusted R Square* pada tabel diatas menunjukkan bahwa kinerja pegawai (Y) sebesar 0.403 atau 40.3 % dijelaskan oleh variabel independen yaitu variabel beban kerja, pengembangan karir, lingkungan kerja non fisik dan kepuasan kerja. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.1.6 Hasil Uji Hipotesis

4.1.6.1 Hasil Uji t

Uji ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variasi variable dependen (Ghozali, 2011)

Tabel 4.19
(Hasil Uji t Model 1)

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.861	3.005		.952	.346
	BEBAN	.301	.163	.267	1.854	.070
	KARIR	.082	.148	.072	.554	.582
	LINGKUNGAN	.306	.129	.332	2.368	.022

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk model 1 yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi keseimbangan beban kerja (X1) sebesar 0.301 dan nilai signifikansi sebesar 0.070. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara keseimbangan beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh keseimbangan beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0.082 dan nilai signifikansi sebesar 0.582. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Z).
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0.306 dan nilai signifikansi sebesar 0.022. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kepuasan kerja (Z).

Adapun hasil pengujian hipotesis untuk model 2 yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

Tabel 4.20
(Hasil Uji t Model 2)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.084	2.921		1.056	.297
	BEBAN KERJA	.208	.162	.168	1.285	.205
	PENGEMBANGAN KARIR	-.072	.143	-.058	-.507	.615
	LINGKUNGAN KERJA	.398	.132	.393	3.023	.004
	KEPUASAN	.308	.142	.281	2.173	.035

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis untuk model 2 yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien regresi keseimbangan beban kerja (X1) sebesar 0.208 dan nilai signifikansi sebesar 0.205. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara keseimbangan beban kerja dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh keseimbangan beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y).
2. Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar -0.072 dan nilai signifikansi sebesar 0.615. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kinerja (Y).
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0.398 dan nilai signifikansi sebesar 0.004. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan

positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja (Y).

4. Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.308 dan nilai signifikansi sebesar 0.035. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Y).

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Keseimbangan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo

Hipotesis pertama dalam penelitian ini mengatakan bahwa keseimbangan beban kerja (X1) diduga memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba di Polres Wonosobo. Berpedoman dari hasil olahan SPSS 21 diatas maka didapatkan hasil Nilai koefisien regresi keseimbangan beban kerja (X1) sebesar 0.301 dan nilai signifikansi sebesar 0.070. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara keseimbangan beban kerja dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H₁ atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh keseimbangan beban kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z).

Hal berbeda dikemukakan oleh hasil penelitian Ferli Antoni, Reina Damayanti, Santi Puspita (2021), juga penelitian oleh Hasna Huriyah, Sri Wahyuningsih (2023) Keduanya memperoleh hasil bahwa variabel beban kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini mengidentifikasi bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo. Ini berarti tingginya tingkat beban kerja anggota polisi menyebabkan rendahnya kepuasan kerja personil. Personil merasa antara waktu dan jumlah pekerjaan yang ditugaskan oleh instansi tidak cukup atau kurang untuk menyesuaikan dengan baik.

Hal ini berlawanan dengan penelitian oleh Desi Wulandari, Muhammad Mathori (2023) mengemukakan bahwa hasil uji t dalam penelitian ini memiliki nilai sebesar 0.021 dibawah 0.05 maka hipotesis 1 diterima artinya bahwa ada pengaruh signifikan keseimbangan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini selaras dengan penelitian yang dikemukakan oleh Ganis Aliefiani Mulya Putri (2023) bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Seorang personil akan merasa tidak terbebani dalam pekerjaannya apabila personil tersebut telah memenuhi target atau pencapaian yang dibebani olehnya dalam bekerja dalam hal ini target tugas dari Kepolisian Republik Indonesia untuk membrantas dan menangani kasus kriminal yang berhubungan dengan jaringan narkoba, tetapi apabila perencanaan target membrantas narkoba tidak tercapai maka ia akan merasa terbebani walaupun beban kerja tersebut sudah menjadi tanggung jawabnya. Dalam hal ini target kerja yang dilakukan oleh Personil Satuan Reserse

Narkoba Polres Wonosobo sudah sesuai dengan target yang dibebankan dan selalu bisa memenuhi target tersebut sehingga tidak menimbulkan beban kerja yang berat sehingga akan menurunkan kepuasan kerja pada setiap personil khususnya Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo.

4.2.2 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hipotesis kedua dalam penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengembangan karir terhadap kepuasan kerja anggota Polisi Satuan Reserse Narkoba Polres Wonosobo. Berpedoman dari hasil olahan SPSS 21 diatas maka didapatkan nilai koefisien regresi pengembangan karir (X2) sebesar 0.082 dan nilai signifikansi sebesar 0.582. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir (X2) terhadap kepuasan kerja (Z).

Hasil berbeda dikemukakan oleh penelitian Ganis Aliefiani Mulya Putri (2023), Eyrene G. D. Kayely (2023) keduanya mengemukakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karir merupakan hal yang penting bagi anggota organisasi maupun organisasi itu sendiri. Menurut Handoko (2004) suatu karir adalah suatu pekerjaan (jabatan) yang dipunyai selama kehidupan kerja seseorang karir menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi.

Masalah pengembangan karir pada Polres Wonosobo sebagai bagian dari pembinaan SDM anggota telah diatur dan ditetapkan secara sistematis melalui ketentuan normatif yang berlaku dilingkungan Polri. Pengembangan karir ditingkat Polres merupakan tugas pokok dari baguan Sumber Daya Manusia (Bagsumda) yang berada dibawah kendali dan tanggungjawab dari Kapoles dan Wakapolres.

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0.306 dan nilai signifikansi sebesar 0.022. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kepuasan kerja (Z).

Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Muhraweni, Rasyid, Gunawan (2017) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Edduar Hendri (2012) secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja non fisik yang nyaman diperusahaan maka akan meningkatkan kepuasan karyawan di dalam sebuah perusahaan.

Hal ini bertolak belakang dengan hasil penelitian oleh Mohamad Andre, Bowo Santoso (2022) lingkungan kerja non fisik tidak mampu mendukung terhadap kepuasan kerja. Hal ini diartikan bahwa lingkungan kerja

non fisik yang nyaman diperusahaan atau instansi maka akan meningkatkan kepuasan karyawan di dalam sebuah perusahaan. Namun jika tidak berpengaruh maka lingkungan kerja non fisik yang nyaman tidak mempengaruhi kepuasan kerja.

4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0.308 dan nilai signifikansi sebesar 0.035. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja (Y).

Semakin meningkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh anggota satuan reserse narkoba Polres Wonosobo terhadap pekerjaannya maka akan semakin meningkat kinerjanya yang dihasilkan. Hal ini tersermin

dari sikap para anggota yang selalu mengerjakan tugas dengan baik dan tepat waktu.

Hal senada dikemukakan penelitian oleh Ery Teguh Prasetyo, Puspa Marlina (2019) Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini memiliki implikasi bahwa dengan semakin meningkatnya kepuasan kerja maka akan berdampak pada semakin tingginya kinerja. Temuan penelitian ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang mengkaji keterkaitan antara kepuasan kerja terhadap kinerja. Balouch & Hassan, (2014) melakukan penelitian dengan judul "*determinants of job satisfaction and its impact on employee performance and turnover intentions*", menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja, selain itu kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi intensi keluar karyawan. Karyawan dengan

kepuasan kerja yang rendah memiliki peluang untuk meninggalkan perusahaan lebih tinggi (Hidayat, 2018). Kepuasan kerja tercermin tidak hanya dari kepuasan terhadap pekerjaannya tetapi juga meliputi: kepuasan terhadap promosi jabatan, gaji, hubungan baik antara sesama rekan kerja dan pimpinan.

4.2.5 Pengaruh Keseimbangan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi keseimbangan beban kerja (X1) sebesar 0.208 dan nilai signifikansi sebesar 0.205. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara keseimbangan beban kerja dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh keseimbangan beban kerja (X1) terhadap kinerja (Y). Hal ini berbeda dengan penelitian Eric Hermawan (2022). Hasil yang didapatkan variabel bebas berpengaruh

signifikan. baik secara parsial maupun secara simultan. Pengaruh dalam persen (%) untuk lingkungan kerja, stres kerja dan beban kerja (secara terpisah adalah 37.8 %, 41,2 %. dan 20,1 %). Sedangkan pengaruh dalam %secara bersama-sama adalah 44.8 %. Namun berbeda dengan penelitian Fanny Rachma Setiani (2021) bahwa keseimbangan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pekerjaan.

4.2.6 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi pengembangan karir (X_2) sebesar -0.072 dan nilai signifikansi sebesar 0.615. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara pengembangan karir dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 atau hipotesis pertama ditolak artinya tidak ada pengaruh pengembangan karir (X_2) terhadap kinerja

(Y). Hal ini berbeda dengan hasil penelitian oleh Nora Yolinda dan Marlus (2023) bahwa pengembangan karir (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $2,857 > t\text{-tabel}$ $2,02108$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sinta Nuriyah et, al (2022) pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh pada penelitian ini yaitu $0,14$ dan penjelasan dari pegawai bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar karyawan merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja non fisik (X3) sebesar 0.398 dan nilai signifikansi sebesar 0.004. Hipotesis penelitian menduga ada hubungan positif antara lingkungan kerja non fisik dengan kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 atau hipotesis pertama diterima artinya terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik (X3) terhadap kinerja (Y).

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Muhammad Alhari Ramadana, Isni Andriana, Wita Farla (2024) Berdasarkan hasil regresi sederhana (uji t) lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja non fisik maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik yang dibangun dalam suatu organisasi atau perusahaan sangat penting

untuk diperhatikan oleh pimpinan. Hal ini dikarenakan, lingkungan kerja ikut mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang secara keseluruhan membuat karyawan menjadi lebih aman, nyaman dan sehat, sehingga dapat bekerja dengan optimal.



BAB VI

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dan hasil yang telah diperoleh, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Keseimbangan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo.
2. Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo.
3. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo.
4. Keseimbangan Beban Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo.
5. Pengembangan Karir Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo.
6. Lingkungan Kerja Non Fisik Berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polres Wonosobo.

7. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Anggota Polisi di
Polres Wonosobo.

5.2 Saran

Saran yang dapat diajukan berdasarkan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Untuk penelitian selanjutnya karena hasil penelitian ini seluruh variabel independen yang digunakan mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 22.4% maka diharapkan dapat menambah variabel lain tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Kemudian kepuasan kerja berpengaruh 40.3% terhadap kinerja.
2. Untuk personil Polisi Satuan Reserse Narkoba agar terus meningkatkan kinerja secara profesional yang maksimal serta menjaga sikap dan perilaku sesuai sebagai aparat penegak hukum, pengayom dan pelindung masyarakat supaya tercipta keamanan dan keharmonisan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aan Supriadi (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda Borneo Student ResearcheISSN: 2721-5727, Vol 1 No 3
- A.R. Vanchapo, S.Kep., M. Mk. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. CV. Penerbit Qiara Media
- Cecep Suarna, *et all*, *ANALISIS PERENCANAAN DAN PENGEMBANGAN KARIER BINTARA POLRI SATUAN BRIGADE MOBIL DAERAH JAWA BARAT (STUDI KASUS PADA BATALYON A PELOPOR)* Journal Publicuho-Vol 6. No 1. 2023
- Danar W, Semakin Banyak Polisi Bunuh Diri, Tertekan dengan Pekerjaan. <https://www.krjogja.com/nasional/1242451024/semakin-banyak-polisi-bunuh-diri-tertekan-dengan-pekerjaan-Minggu,30April2023|17:10WIB> diakses pada 26/10/2024 Jam 21.00 WIB
- Desi Wulandari, Muhammad Mathori (2023) *PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT TELKOM YOGYAKARTA*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha Vol. 3, No.1, Maret 2023, 137 – 156
- Divania Fazrina, Didik Irawan, Wustari L. Mangundjaya (2024), *STRES BEBAN KERJA DAN TANGGUNG JAWAB POLISI: TINJAUAN LITERATUR*. CAPITALIS: JOURNAL OF SOCIAL SCIENCES Vol. 2 No. 2 Juli 2024, hal. 110-116
- Eni Mahawati *et.all* (2021) *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Semarang: Yayasan kita menulis)
- Hasibuan, S.P Malayu (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi

Aksara.

Hendri, Edduar (2012). *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Asuransi Wahana Tata Cabang Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 9. No. 3, Oktober.

Imam Ghozali (2011) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP

Juliansyah Noor (2011) *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

Mangkunegara, Anwar Prabu (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Moeheriono (2012) *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Depok: Raja Grafindo Persada.

Monika, S (2018) *Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa*.

Putra, A. S. (2012). *Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi marketing dan Kredit. PT WOM Finance Cabang Depok*. Jurnal Studi Manajemen Indonesia.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Roy Riadi, *Menjawab Tantangan Kepolisian di Era Digital Melalui Fungsi Kehumasan*, <https://www.antaraneews.com/berita/3617772/menjawab-tantangan-kepolisian-di-era-digital-melalui-fungsi-kehumasan> 4 Juli 2023 12:31 WIB diakses pada 26/10/2024 jam 11.00 WIB

Siagian, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara