

UKURAN FONT 14

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA SAT  
RESKRIM POLRESTA PEKANBARU**

FONT 16

**TESIS**



<sup>14</sup>  
Oleh :

<sup>16</sup>

**JOHN RAFIZAL**  
**2061101070**

**FORMAT YANG BENAR :**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS BISNIS**

~~**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**~~  
**INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA**  
**2022**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN  
BEBAN KERJA, TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA SAT  
RESKRIM POLRESTA PEKANBARU**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar  
Magister Manajemen (M.M.)**



**Oleh :**

**JOHN RAFIZAL**  
**2061101070**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS  
INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA  
2022**

UKURAN HURUF 14  
INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA  
1 SPASI  
FAKULTAS BISNIS

16  
LEMBAR PERSETUJUAN TESIS

NAMA	: JOHN RAFIZAL
NIM	: 2061101070
JENJANG PENDIDIKAN	: PROGRAM MAGISTER <del>PROGRAM</del>
STUDI	: MANAJEMEN
KONSENTRASI	: MANAJEMEN SUMBER DAYA <del>MANUSIA</del> <del>MANUSIA</del>
JUDUL	: PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA SAT RESKRIM POLRESTA PEKANBARU

RATA KIRI  
KANAN

Pekanbaru, 22 September 2022  
Menyetujui,

PASTIKAN NAMA Dan gelar

Dr. Nyoto, S.E., P.h.D. S.E., M.M.  
Pembimbing I

Dr. Sudarno, S.Pd., M.M.  
Pembimbing II

Mengetahui,

Dr. Layla Hafni, S.E., M.M.  
Dekan

M.M.  
Prof. Dr. Teddy Chandra, S.E., M.M.  
Ketua Program Studi

INSTITUT BISNIS DAN TEKNOLOGI PELITA INDONESIA  
FAKULTAS ~~BISNIS~~ <sup>1 spasi</sup>

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

NAMA : JOHN RAFIZAL  
NIM : 2061101070  
JENJANG PENDIDIKAN : PROGRAM MAGISTER ~~PROGRAM~~  
STUDI : MANAJEMEN  
KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA ~~MANUSIA~~ <sup>MANUSIA</sup>  
JUDUL : PENGARUH BUDAYA ORGANISASI,  
LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN  
KERJA TERHADAP KEPUASAN  
KERJA DAN KINERJA SAT RESKRIM  
POLRESTA PEKANBARU  
TANGGAL UJIAN : 22 SEPTEMBER 2022

Tim Penguji,

Dr. Sarli Rahman, S.T., M.M. (.....)  
Penguji I

Dr. Fadrul, S.E., M.Ak. (.....)  
Penguji II

Dr. Nyoto, S.E., ~~Pd.D.~~ (.....)  
Pembimbing I

Dr. Sudarno, S.Pd., M.M. (.....)  
Pembimbing II

Mengetahui,  
Dekan Fakultas Bisnis

 Dr. Layla Hafni, S.E., M.M.

## **LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TESIS**

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Magister), baik di Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Tesis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan dari pihak lain kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Dalam tesis ini tidak terdapat karya/ pendapat yang ditulis/ dipublikasikan oleh orang lain, kecuali dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh atas karya tulis ini serta lainnya sesuai norma dan etika yang berlaku di Perguruan Tinggi.

Pekanbaru, 22 September 2022

Yang Membuat Pernyataan

**JOHN RAFIZAL**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan populasi penelitian sebanyak 79 orang personil reskrim Polresta Pekanbaru. Teknik pengumpulan data dengan Angket. Penelitian ini menggunakan SEM PLS Model, hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan, terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja dan beban kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Tetapi budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

**Kata Kunci :** budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja, kepuasan kerja, kinerja.

SEJAJAR

## **ABSTRACT**

*This study aims to determine and analyze the influence of organizational culture, work environment, and workload on job satisfaction and performance of the Pekanbaru Police Criminal Investigation Unit. The number of samples in this study was the entire population of the study as many as 79 personnel of the Criminal Investigation Unit of the Pekanbaru Police. Data collection techniques with Interval. This study uses SEM PLS Models. The results show that organizational culture has a negative but not significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive but not significant effect on job satisfaction and workload has a positive but not significant effect on job satisfaction of the Criminal Investigation Police personnel. Pekanbaru. But organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction, the work environment has a positive and significant effect on performance and workload has a positive and significant effect on the performance of the Pekanbaru Police Criminal Investigation Unit. While job satisfaction has a positive but not significant effect on the performance of the Pekanbaru Police Criminal Investigation Unit.*

**Keywords :** *organizational culture, work environment, workload, job satisfaction, performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkah dan lindungan-Nya sehingga tesis penelitian guna memenuhi salah syarat dalam menyelesaikan Program Studi Magister Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia dapat diselesaikan dengan baik.

Pada kesempatan yang baik ini, peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan, semangat, dan dorongan dalam menyelesaikan tesis ini khususnya kepada:

1. Bapak Drs. Harry Choandra, selaku Ketua Yayasan Pendidikan Pelita Indonesia.
2. Bapak Prof. Dr. Amries Rusli Tanjung, S.E., M.M., Ak. ~~CA~~ selaku Rektor Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. Teddy Chandra, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor I ~~Fakultas Bisnis~~ <sup>K</sup> sekaligus sebagai ketua Program Studi Magister Manajemen ~~Pelita Indonesia~~ <sup>Institit Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.</sup> dan
4. Bapak Dr. Ir. Harry P. Panjaitan, S.E., M.M. selaku Wakil Rektor II ~~Fakultas Bisnis Pelita Indonesia~~ <sup>Institit Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.</sup>
5. Bapak Prof. Dr. Priyono, S.E., M.M. selaku Direktur Pascasarjana Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
6. Ibu <sup>Dr.</sup> Layla Hafni, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Bisnis Pelita Indonesia. <sup>Institit Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia</sup>
7. Bapak Dr. Nyoto, S.E., M.M. selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
8. Bapak Dr. Sudarno, S.Pd, M.M. selaku pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan yang sangat berarti dalam menyelesaikan penulisan tesis ini.
9. Bapak KOMPOL Andrie Setiawan, S.I.K., S.H., M.H. selaku Kasat Reskrim Polresta Pekanbaru tahun 2021–2022.
10. Bapak IPTU Said Khairul IMan, S.H., M.H. selaku Wakasat Reskrim



Polresta Pekanbaru yang telah memberikan izin dan memberikan dukungan untuk melakukan penelitian ini.

11. Seluruh Dosen beserta staf Fakultas Bisnis yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan selama menjadi mahasiswa di Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia.
12. Secara khusus buat kedua orang tua, saudara, Istri, dan anak yang selalu sabar dan setia serta memberikan dorongan untuk penyelesaian penelitian ini.
13. Rekan-rekan Mahasiswa dan Mahasiswi Program Studi Magister Manajemen Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia dan semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu baik secara langsung maupun tidak langsung yang telah membantu hingga selesainya tesis ini.

Peneliti sadar dalam penulisan tesis ini masih banyak kekurangan, oleh karena itu, saran yang membangun sangat diharapkan untuk perbaikan dan penyempurnaan tesis penelitian ini.

Akhir kata, semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang membutuhkan terkait dengan penelitian ini.

**Pekanbaru, 22 September 2022**  
**Hormat Saya,**

**JOHN RAFIZAL**  
**NIM: 2061101070**

## DAFTAR ISI

~~HALAMAN SAMBUL~~

~~HALAMAN JUDUL~~

LEMBAR PERSETUJUAN TESIS .....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TESIS .....	iii
LEMBAR PENYATAAN KEASLIAN TESIS .....	iv
ABSTRAK .....	v
<i>ABSTRACT</i> .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	10
1.3 Tujuan Penelitian .....	10
1.4 Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>12</b>
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	12
2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	13
2.2 Kinerja .....	14
2.2.1 Hakikat Kinerja .....	14
2.2.2 Karakteristik Kinerja .....	16
2.2.3 Karakteristik Kinerja Anggota Polri .....	16
2.2.4 Indikator Kinerja Polri .....	17
2.2.5 Hubungan Karakteristik Kinerja dengan Budaya Organisasi .....	17
2.3 Kepuasan Kerja .....	18
2.3.1 Hakikat Kepuasan Kerja .....	18
2.3.2 Teori Kepuasan Kerja .....	19

2.3.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja .....	21
2.3.4	Indikator Kepuasan Kerja .....	22
2.4	Budaya Organisasi .....	24
2.4.1	Hakikat Budaya Organisasi .....	24
2.4.2	Karakteristik Budaya Organisasi .....	25
2.4.3	Intisari Budaya Organisasi .....	25
2.4.4	Fungsi Budaya Organisasi .....	28
2.4.5	Sifat - Sifat Budaya Organisasi .....	28
2.4.6	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .....	30
2.4.7	Indikator Budaya Organisasi .....	30
2.5	Lingkungan Kerja .....	32
2.5.1	Pengertian Lingkungan Kerja .....	24
2.5.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Fisikis .....	33
2.5.3	Indikator Lingkungan Kerja.....	36
2.6	Beban Kerja .....	36
2.6.1	Pengertian Beban Kerja .....	37
2.6.2	Tujuan Analisis Beban Kerja.....	38
2.6.3	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	39
2.6.3	Indikator Beban Kerja.....	39
2.7	Penelitian Terdahulu .....	40
2.8.	Hubungan Antar Variabel Penelitian .....	41
2.8.1	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja .....	49
2.8.2	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	44
2.8.3	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja .....	50
2.8.4	Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja .....	50
2.8.5	Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	50
2.8.6	Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	50
2.9.	Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>		<b>53</b>
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	53
3.2	Populasi dan Sampel .....	53

3.2.1 Populasi .....	53
3.2.2 Sampel .....	53
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian .....	54
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	58
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	59
3.6 Instrumen Penelitian .....	59
3.7 Teknik Analisis Data .....	60
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	60
3.7.2 Analisi Hipotesis .....	61
3.7.2.1 Uji Pendahuluan .....	61
3.7.2.2 Uji Validitas .....	61
3.7.2.3 Uji Reabilitas .....	62
3.7.2.4 Menguji Asumsi Dalam Structural Equation Modeling .....	62
3.7.2.5 Measurement Model Fit .....	63
3.7.2.6 Menguji Asumsi Multikolinearitas .....	63
3.7.2.7 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ ) .....	64
3.7.2.8 Analisis Persamaan Struktural .....	65
3.7.2.8.1 Pengembangan Model berdasarkan teori .....	65
3.7.2.8.2 Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural. ...	65
3.7.3 Analisis Deskriptif .....	60
3.7.3.1 Proses Pengolahan Data dan Uji Hipotesis .....	66
3.7.3.2 Uji Analisis Jalur (Path Analysis) SEM Smart PLS .....	67
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>70</b>
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	70
4.1.1 Gambaran Umum Polresta Pekanbaru .....	70
4.1.2 Struktur Organisasi Sat Reskrim Polresta Pekanbaru .....	71
4.2 Gambaran Umum Responden .....	72
4.3 Analisis Hasil Penelitian.....	72
4.3.1 Analisis Deskriptif Profil Responden .....	72
4.3.1.1 Responden Menurut Usia .....	72
4.3.1.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73

4.3.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	74
4.3.2 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap	
Variabel Penelitian.....	75
4.3.1.1 Budaya Organisasi .....	72
4.3.1.2 Lingkungan Kerja .....	76
4.3.1.3 Beban Kerja .....	77
4.3.1.4 Kepuasan Kerja .....	78
4.3.1.5 Kinerja .....	78
4.4 Analisis Hipotesis .....	73
4.4.1 Uji Validitas .....	79
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	84
4.4.3 Uji Multikolinearitas .....	85
4.4.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	86
4.4.5 Uji Hipotesis Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) dengan	
<i>Smart PLS</i> .....	87
4.4.6 Analisis Persamaan Struktural .....	90
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian .....	90
4.5.1 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja .....	91
4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja .....	92
4.5.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	92
4.5.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja .....	92
4.5.5 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....	93
4.5.6 Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja .....	93
4.5.7 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....	93
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran .....	96
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	96
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>NO. HLM</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>NO HLM</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>NO HLM</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penyelesaian Perkara sat reskrim Polresta Pekanbaru. ....	2
Tabel 1.2	<i>Research Gap Analysis</i> Terhadap Variabel Penelitian Terdahulu .....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 3.1	Definisi dan Operasional Variabel Penelitian .....	46
Tabel 3.2	Interval Rata-Rata, Kategori dan Skor .....	54
Tabel 4.1	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Bebas Budaya Organisasi .....	76
Tabel 4.2	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Bebas Lingkungan Kerja.....	76
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Bebas Beban Kerja.....	77
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Terikat Kepuasan Kerja .....	78
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja .....	79
Tabel 4.6	Uji Validitas Variabel Bebas (X1) Budaya Organisasi ....	80
Tabel 4.7	Uji Validitas Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja.....	81
Tabel 4.8	Uji Validitas Variabel Bebas (X3) Beban Kerja .....	82
Tabel 4.9	Uji Validitas Variabel Terikat (Y1) Kepuasan Kerja .....	82
Tabel 4.10	Uji Validitas Variabel Terikat (Y2) Kinerja .....	83
Tabel 4.11	Uji Reliabilitas .....	84
Tabel 4.12	Uji Multikolinearitas .....	85
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	86
Tabel 4.14	Hasil Uji Hipotesis .....	87

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	51
Gambar 3.1 Diagram Jalur .....	66
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Reskrim Polresta Pekanbaru .....	71
Gambar 4.2 Diagram Responden Berdasarkan Usia .....	72
Gambar 4.3 Diagram Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	73
Gambar 4.4 Diagram Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	74
Gambar 4.5 Hasil Analisis Path Smart PLS .....	88

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang tugas dan tanggung jawabnya adalah menjalankan kegiatan - kegiatan operasional didalam organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Sebuah organisasi dapat berkembang dan maju sangat bergantung dari kinerja personil itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja personil tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan personil juga sangat dibutuhkan, agar kinerja karyawan baik. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi merupakan aset bagi sebuah organisasi.

Kinerja itu sendiri merupakan derajat penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang. Jadi, kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.



Bersasarkan Undang undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Peraturan Kepolisian Negara Nomor 18 tahun 2012 tentang indicator penilain kinerja dilingkungan Polri serta Peraturan Kepolisian Negara Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, Sosialisasi budaya organisasi berkeunggulan melalui penilaian 13 kompetensi individu personel Polri dan PNS Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja merupakan produk kreatif yang dapat memberikan sumbang pikiran yang bersifat konstektual strategis dalam menciptakan Polri yang berdaya SDM Unggul, “melalui penilaian kompetensi setiap personel secara transparan dan akuntabel ini agar ditemukan ukuran kemampuan individu secara merata. Komponen yang terdiri dari 13 aspek penilaian individu bagi anggota Polri dan PNS Polri antara lain Penilaian kinerja melalui Sistem Manajemen Kinerja (SMK), Penelitian pencatatan personel dan PNS Polri (Catpers), Kesehatan secara berkala, Keterampilan Bela Diri, Kesamaptaan Jasmani (Samjas), Rohani, Psikologi, Akademik, Data pribadi, Pendidikan, Kecakapan bahasa, Jenjang kepangkatan, Jenjang jabatan, Tanda jasa yang dimiliki, hasil akhir kompetensi masing-masing diharapkan dapat meningkatkan kinerja melalui peningkatan prestasi kinerja, pengembangan potensi dan karier personel yang bersangkutan, serta manajerial organisasi dalam lingkungan kerja.

Berikut tabel penyelesaian Perkara reskrim Polresta Pekanbaru setiap tahun mulai dari Tahun 2017 s/d 2021:

**Tabel 1.1**  
**Penyelesaian Perkara tahun 2017 s/d 2021**

<b>Tahun</b>	<b>Perkara</b>	<b>Dalam Proses</b>	<b>Penyelesaian Perkara (Selra)</b>	<b>Persentase Selra</b>
2017	415	115	300 Kss	66,6 %
2018	561	197	364 Kss	64,8%
2019	486	171	315 Kss	64,8 %
2020	360	90	250 Kss	69,4 %
2021	359	94	265 Kss	73,8 %
<b>Rata Rata</b>	<b>436</b>	<b>133</b>	<b>298 Kss</b>	<b>67,8 %</b>

Sumber : Min Reskrim Polresta Pekanbaru 2022

Berdasarkan Tabel 1.1, terlihat gambaran bagaimana penanganan Perkara yang dilakukan tiap tahunnya dengan penyelesaian rata rata 67,8 %, sedangkan dari penyelesaian perkara tersebut diatas ada juga perkara yang dilaporkan pada tahun – tahun sebelumnya baru bisa diselesaikan pada tahun berikutnya, dalam arti kata penyelesaian perkara tersebut tidaklah maksimal dan bisa dikatakan rendah, , serta masih adanya kasus yang tak kunjung terungkap. Banyaknya kasus kriminalitas yang terjadi di Kota Pekanbaru yang belum terungkap seperti penjabretan, pencurian dengan kekerasan (curas), pencurian dengan kendaraan bermotor (curanmor), perampokan, pembunuhan dan kasus kekerasan seksual terhadap anak dibawah umur. Untuk penanganan kasus yang begitu banyak terjadi, Polresta Pekanbaru memiliki sejumlah Anggota guna membantu pengungkapan kasus kriminalitas tersebut yaitu jajaran Satuan Reserse Kriminal Polresta Pekanbaru ( Sat Reskrim) untuk dapat menyelesaikan dan berharap pengungkapan kasus serta pencegahan aksi kriminalitas bisa ditekan, sehingga kejadian yang menimpa masyarakat bisa ditempuh melewati jalur hukum yang tepat, dan aspek hukum dan keadilan bisa terpenuhi.

Sebagian besar orang yang beranggapan bahwa kepuasan kerja seorang pegawai ditentukan oleh gaji yang diterima, tetapi pada kenyataannya gaji dan tunjangan yang diterima tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja setiap anggota Polri. Dengan adanya gaji maupun tunjangan kinerja hanya memberikan kepuasan sementara, karena pada dasarnya rasa kepuasan muncul dari dalam pikiran anggota sendiri sebagai respon dari situasi maupun kondisi disekitarnya. Permasalahan rendahnya kepuasan kerja ini akan berdampak serius jika tidak ditangani dengan tepat, sehingga diperlukan upaya dalam menangani permasalahan tersebut. Dalam menangani kepuasan kerja para anggota Polri salah satunya dengan meningkatkan budaya organisasi dalam Kepolisian. Hal tersebut diharapkan agar seluruh anggota dapat mengamalkan nilai-nilai yang ada dalam instansi Kepolisian pada pekerjaannya dan tidak hanya slogan semata yang hanya diyakini tetapi tidak dijalankan.

Berdasarkan pengamatan peneliti perilaku yang ditunjukkan oleh beberapa

anggota polisi menunjukkan ciri-ciri kepuasan kerja para personil polisi sangatlah rendah. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins (1998) meninggalkan pekerjaan, mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, atau menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaannya merupakan ekspresi dari ketidakpuasan kerja. Rendahnya perhatian pimpinan terhadap anggotanya menjadi penyebab tindakan indisipliner masih terjadi. Munculnya perasaan kecewa pada diri anggota yang tidak tersalurkan karena kurangnya komunikasi dua arah, pimpinan tidak jarang menanyakan keadaan anggota, Kesehatan, ekonomi maupun keluarga, sehingga hubungan antara atasan dengan bawahan yang bersifat formal dan kaku, pimpinan cenderung kurang mampu memberikan motivasi intrinsik (kepuasan kerja) bagi anggota. Hal tersebut menjadikan kepuasan kerja anggota dalam melaksanakan tugas masih rendah.

Kasat Reskrim sudah melakukan beberapa tindakan sesuai dengan prosedurnya, artinya mulai dari melakukan sosialisasi, patroli, sampai penegakkan hukum. Sosialisasi dan penyuluhan dapat dilakukan anggota Binmas pada setiap kesempatan bertemu dengan warga, kemudian patroli yang dilakukan anggota Shabara dan terus mengawasi objek vital serta kondisi yang rawan. Patroli terus dilakukan hingga dini hari, harapannya tentu masyarakat lebih nyaman dan kita bisa mengurangi kejahatan. Upaya Peningkatan Kinerja dan disiplin serta pemberian motivasi dilakukan dengan pelaksanaan apel diluar dari halaman Mapolresta. setiap Kamis para Kasat melaksanakan apel dilokasi yang dianggap rawan dalam rangka menekat tingkat kejahatan di kota Pekanbaru namun kinerja Sat Reskrim sampai saat ini masih belum maksimal dilihat dari rendahnya tingkat pengungkapan kasus dan penyelesaian perkara. Hasil wawancara peneliti dengan Kaurmintu Satreskrim Polresta Pekanbaru, didapat informasi bahwa masih ada anggota Sat Reskrim yang merasa tidak puas dengan mekanisme dan aturan yang diterapkan dalam organisasi, kemudian ada juga anggota yang merasa tidak puas dengan sarana dan prasarana penunjang tugas yang tidak memadai, juga ada yang merasa tidak puas terhadap apa yang sudah dikerjakannya dengan beban yang telah dikerjakannya, baik itu aktualitas diri dari Organisasi maupun finansial yang diterima sehubungan dengan tingkat kinerja

yang sudah dilakukannya.

Berikut merupakan teori kepuasan kerja menurut Wexley dan Yukl (1977): *Discrepancy Theory*, Teori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. *Equity Theory*, Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. *Two Factor Theory*, Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda.

Menurut Sedarmayanti (2012) ada empat respon yang akan didapat mengenai kepuasan kerja yaitu karyawan memilih keluar dari perusahaan karena tidak merasa puas, karyawan menyampaikan aspirasi, meski tidak merasa puas karyawan setia menunggu perbaikan kondisi, dan kesetiaan atau melakukan pengabdian. Menurut As'ad (2004) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi. Peneliti meyakini bahwa ada keterkaitan antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja, ketika budaya organisasi kuat berarti nilai-nilai yang ditentukan dalam instansi Kepolisian dapat dipahami dan dijalankan oleh seluruh anggota Polri. Sehingga visi misi atau tujuan instansi dapat tercapai, ketika anggota Polri dapat mewujudkan dan mencapai visi dan misi instansi maka secara langsung akan muncul perasaan puas dalam diri mereka pada pekerjaannya. Robbins (2001) mengemukakan sebuah model keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja. Teori ini didukung oleh berbagai hasil penelitian terdahulu mengenai budaya organisasi dan kepuasan kerja. Penelitian Habib et al (2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan unsur penting yang dapat mempengaruhi komitmen kerja karyawan, kepuasan kerja dan retensi. Sementara itu Lecturer & Nadarasa (2014) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan melihat kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Sedangkan Ahamed & Mahmood (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa budaya hierarki dalam budaya organisasi merupakan yang

paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja Pengembangan dan peningkatan sumber daya manusia merupakan sesuatu yang sangat penting dalam mewujudkan paradigma baru Polri, sebagai polisi sipil (*civil police*) yang melindungi, dan bukan lagi sebagai pengendali masyarakat. Hal itu sesuai dengan tuntutan masyarakat nasional terhadap institusi Polri, yaitu mandiri, akuntabel, dan kompeten guna mewujudkan sosok Polri yang diharapkan semua pihak. Kurang maksimalnya kinerja di organisasi Polri ini selalu dikaitkan dengan budaya kerja dan lingkungan kerja. Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja. Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan, Fahmi (2015:47-52). Komitmen Polri untuk meningkatkan kinerja agar dapat dirasakan masyarakat berupa ‘Penguatan Institusi’, ‘Terobosan Kreatif’ (*creative breakthrough*) dan ‘Peningkatan Integritas’ patut diapresiasi. Namun institusi Polri harus memastikan pelaksanaan yang konkret dan terintegrasi dalam komitmen tersebut kepada seluruh 400.000 lebih personelnya.

Indikator lain yang menjadi persoalan mendasar bagi Polri tampak pada belum berubahnya *mindset* dan *culture set* anggota Polri yang sebenarnya telah menjadi komitmen institusi Polri. Meskipun Polri telah menerapkan Perkap No. 8/2009 tentang Implementasi Prinsip dan Standar Hak Asasi Manusia dalam penyelenggaraan tugas kepolisian, namun masih terjadi penyalahgunaan Perkap di lapangan, termasuk masih terjadinya tindakan kekerasan dan pembiaran tindakan kekerasan oleh anggota Polri. Fakta ini membuktikan bahwa prinsip dan standar HAM belumlah terintegrasi dalam sikap dan tindakan dari setiap anggota Polri. Langkah pencegahan dengan didasari pada pemahaman nilai HAM dan penjeratan yang efektif semestinya dapat menjadi bagian dari terobosan kreatif (*creative breakthrough*) untuk mendorong akuntabilitas Polri. Disisi lain lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja anggota Polri Sat Reskrim Polresta Pekanbaru. Setiap organisasi menginginkan kinerja yang tinggi dari anggotanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja

anggota selain budaya Organisasi adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang sehat akan menciptakan kondisi yang sehat bagi peningkatan kinerja anggota. Lingkungan kerja bagi para anggota Polri akan mempunyai pengaruh yang besar terhadap jalannya operasional dalam sebuah institusi. Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja anggota Polri. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menyebabkan rendahnya kinerja anggota Polri.

Sat Reskrim Polresta Pekanbaru ini memiliki tugas pokok membina dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dan fungsi Laboratorium Forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan- ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku. Untuk mendukung kinerja anggotanya yang baik, Sat Reskrim Polresta Pekanbaru memerlukan fasilitas yang lengkap dan menarik dalam bentuk lingkungan kerja yang kondusif, demi terwujudnya kinerja yang baik. Barnes (dalam Sukamo, 2013) mengemukakan beban kerja merupakan kondisi ketidakmampuan individu dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan. Selain itu berbahaya dan mengancam jiwa setiap saat membayangi anggota polisi reserse yang sedang bertugas sehingga sebagian dari mereka merasa khawatir akan keselamatannya dalam bekerja. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik maupun psikis, sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karenapengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton Begitu pula yang dialami oleh reserse kriminal kepolisian republik indonesia dimana mereka merasakan kelelahan fisik dan psikis apabila beban kerja yang mereka Kerjakan dirasa lebih besar. Setiap individu memiliki mental dan fisik yang berbeda-beda dengan tingkat tekanan yang juga berbeda-beda. Tingkat tekanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan sebaliknya intensitas tekanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas tekanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi sehingga kinerja anggota reskrim jadi lebih maksimal.

Dalam pelaksanaan tugas Personil Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru untuk mendukung kelancaran dan kehandalan operasi serta menyelenggarakan dan membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, memberikan pelayanan atau perlindungan khusus terhadap korban, pelaku remaja anak dan wanita, menyelenggarakan fungsi identifikasi baik untuk kepentingan penyelidikan maupun pelayanan umum. Seluruh anggota berpacu dalam rangka mempercepat proses penyidikan sesuai waktu yang telah ditentukan dan harus mampu bertanggung jawab dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Hubungan antara Kasat, Wakasat dan Anggota unit lainnya seharusnya mampu memberikan dorongan kerja yang baik dan memberikan masukan serta saran dalam rangka tugas rutin maupun khusus Anggota Satuan Reserse dan Kriminal Polresta Pekanbaru.

Untuk mencegah terjadinya kejahatan yang terjadi seperti kasus pencurian dengan kekerasan (curas), pencurian dengan pemberatan (curat), pencurian kendaraan bermotor (curanmor) dan kasus kekerasan seksual terhadap anak dibawah umur, serta kasus-kasus lainnya yang masih mendominasi kriminalitas di wilayah hukum Kota Pekanbaru. Untuk itu Kasat Reskrim Polresta Pekanbaru memberikan arahan serta motivasi kepada seluruh anggota agar dapat menumpas atau mengurangi kejahatan yang begitu banyak terjadi di Kota Pekanbaru.

Berikut peneliti sajikan *research gap analysis* terhadap variabel penelitian berdasarkan penelitian terdahulu dalam tabel berikut:

**Tabel 1.2**  
***Research Gap Analysis Terhadap Variabel Penelitian Terdahulu***

No.	<i>Research Gap</i>	Hasil	Peneliti
1.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja	Berpengaruh Positif Signifikan	(Mohammad Bagus Kurniawan, 2021) (Hariyono, 2021) (Tetuko, 2012) (Putra <i>et al.</i> , 2019) (Irawati, Sudarno, 2019)
		Negatif	(Hefrizon, 2014)

No.	Research Gap	Hasil	Peneliti
2.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja	Berpengaruh Positif Signifikan	(Cahyana, 2018) (Prayoga and Yuniati, 2019) (Juwita, 2016)
		Negatif	(Kurniawan, Wulan and Wahyono, 2018) (Putra <i>et al.</i> , 2019) (Irawati, Sudarno, 2019) (Tetuko, 2012)
3.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh Positif Signifikan	Agustina Wijayanty
		Negatif	
4.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	Berpengaruh Positif Signifikan	(Nabawi, 2019)
		Negatif	
5.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja	Berpengaruh Positif Signifikan	(Nabawi, 2019)
		Negatif	
6.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja	Berpengaruh Positif Signifikan	(Nabawi, 2019)
		Negatif	(Ilham, 2021)
7.	Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja	Berpengaruh Positif Signifikan	(Jmm17, 2014) (Tetuko, 2012) (Wardani, 2018) (Rasmi, Mahlia Muis, 2020) (Rezaee, Khoshsima and Esmail Zare-Bahtash, 2018)
		Negatif	(Nabawi, 2019) (Putra <i>et al.</i> , 2019) (Irawati, Sudarno, 2019)



No.	Research Gap	Hasil	Peneliti

Sumber: Data olahan, 2022

SUB BAB

### 1.2. Perumusan Masalah

2 SPASI

JARAK SUB BAB 2 SPASI

PERBAIKI KEMBALI JIKA ADA JARAK SUB BAB YANG SALAH SPT CONTH INI

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan sebagai berikut :

- a. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satreskrim Polresta Pekanbaru?
- b. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim PolrestaPekanbaru?
- c. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja SatreskrimPekanbaru?
- d. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru?
- e. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Satreskrim Pekanbaru?
- f. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru?
- g. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Dari masalah yang telah dikemukakan maka penulis dapat menyimpulkan tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja Satreskrim Polresta Pekanbaru.

- b. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja Satreskrim Pekanbaru.
- d. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru.
- e. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja Satreskrim Pekanbaru.
- f. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru.
- g. Untuk mengetahui, menguji dan menganalisis Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai bahan masukan bagi Satreskrim Polresta Pekanbaru dalam memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui sejauh mana budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja Polri pada Satreskrim Polresta Pekanbaru.
- b. Penelitian ini digunakan untuk menambah wawasan dan diharapkan dapat dijadikan perbandingan antara teori budaya organisasi, teori lingkungan kerja dan teori beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja Satreskrim yang didapat pada saat kuliah dengan kondisi nyata yang ada di Satreskrim Polresta Pekanbaru.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bacaan, untuk dapat digunakan sebagai bahan penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan

kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

Adapun manfaat yang hendak di capai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Manajemen sumber daya manusia (Nyoto, 2019) merupakan bagian integral dari setiap perusahaan/ organisasi, permasalahan yang paling sering dan penting dihadapi oleh manajer perusahaan adalah pengelolaan sumber daya manusia.

Manajemen sumber daya manusia (Mangkunegara, 2013) merupakan suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai), dikembangkan secara maksimal dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2019) merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia merupakan seni mengelola manusia dalam keseluruhan bagian organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

1.5 SPASI    JARAK ANTAR BARIS 1.5 SPASI

##### **2.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia (Sutrisno, 2019):

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu

mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Nyoto, 2019) tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia.

1. Tujuan sosial: agar organisasi dapat bertanggung jawab terhadap masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan organisasional: sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan fungsional: untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien sesuai tujuan strategis organisasi memiliki fungsi (Emron, Anwar, dan Komariyah 2018):

1. Data kepegawaian

Menyediakan data kepegawaian, yang menyajikan data: nama, jabatan, pendidikan, tanggal masuk, status, jumlah keluarga, alamat, nomor telepon, pengalaman, pelatihan-pelatihan, kompetensi, catatan perilaku, prestasi,

catatan sanksi, upah, serta penyakit yang pernah dialami, dan waktu masa pensiun.

2. Perencanaan dan pengembangan  
Merencanakan kebutuhan, dan mengembangkan kompetensi pegawai/karyawan,serta mempersiapkan perencanaan karier yang jelas sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Rekrutmen  
Melakukan proses rekrutmen dengan menggunakan standar yang baik.
4. Kompensasi dan kesejahteraan  
Membangun sistem kompensasi yang baik dan adil.
5. Kedisiplinan dan aturan  
Mengatur dan membangun kedisiplinan dan perilaku pegawai/ karyawan melalui budaya organisasi dan peraturan perusahaan yang tidak menyimpang dari undang-undangan yang berlaku.
6. Penilaian dan penghargaan  
Melakukan penilaian secara berkala dan memberikan penghargaan atas prestasi yang telah dicapai.
7. Memotivasi  
Memberikan motivasi dan semangat kerja kepada pegawai/ karyawan.
8. Pemeliharaan  
Memelihara pegawai/ karyawan.

## **2.2. Kinerja**

### **2.2.1 Hakikat Kinerja**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Kinerja (Nyoto, 2019) merupakan *performance* atau dapat disamakan dengan prestasi kerja yang merupakan hasil unjuk kerja. Kinerja adalah capaian yang

diinginkan oleh setiap perusahaan sebagai akibat adanya pengolahan input yang maksimal.

Menurut Emron Edison dkk (2016:188) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja/ prestasi kerja (Mangkunegara, 2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

*Task performance (Robbins, 2013) is the combination of effectiveness and efficiency at doing your core job tasks. Three major types of behavior that constitute performance at work:*

- 1. Task performance. Performing the duties and responsibilities that contribute to the production of a good or service or to administrative tasks. This includes most of the tasks in a conventional job description.*
- 2. Citizenship. Actions that contribute to the psychological environment of the organization, such as helping others when not required, supporting organizational objectives, treating co-workers with respect, making constructive suggestions, and saying positive things about the workplace.*
- 3. Counterproductivity. Actions that actively damage the organization. These behaviors include stealing, damaging company property, behaving aggressively toward co-workers, and taking avoidable absences.*

*Most managers believe good performance means doing well on the first two dimensions and avoiding the third.*

Dari berbagai pengertian kinerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya, serta kontribusinya dalam menciptakan suasana positif di lingkungan kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

### **2.2.2 Karakteristik Kinerja**

Karakteristik seseorang yang memiliki kinerja tinggi (Mangkunegara, 2013), yaitu:

1. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi
2. Memiliki tujuan yang realitis
3. Memiliki tanggung jawab pribadi tinggi
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogram.

### **2.2.3 Karakteristik Kinerja Anggota Polri.**

Awalnya penilaian kinerja anggota Polri dilakukan dengan menggunakan “Daftar Penilaian (Dapen)”. • Sejalan dengan program Reformasi Birokrasi Polri (RBP), daftar penilaian (Dapen) tidak relevan dan tidak sesuai lagi dengan perkembangan dan arah RBP, maka penilaian kinerja anggota Polri dilakukan melalui Peraturan Deputy Sumber Daya Manusia Nomor 1 tahun 2010 tentang Sistem Manajemen Kinerja (SMK). • Kemudian disahkan melalui Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). • Hasil evaluasi dan kajian terhadap implementasi Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik

Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja, yang telah diimplementasikan selama 6 (enam) tahun, SMK masih belum dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam pola BinSDM Polri. • Saat ini rancangan Perkap tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri Dengan SMK telah diharmonisasi/finalisasi oleh Divkum Polri dan aplikasi SMK online versi web dan android siap dioperasionalkan. Oleh karena perlu dilakukan sosialisasi dan uji coba melalui



pelatihan kepada seluruh Satker Mabes Polri dan Polda.

#### **2.2.4 Indikator Kinerja Polri.**

Peraturan Kapolri Nomor 18 Tahun 2012 tentang penyusunan indikator kinerja utama di lingkungan Polri sebagai berikut:

1. Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat
2. Penegakan hukum secara berkeadilan
3. Sumber Daya Manusia yang profesional
4. Layanan Publik Polri yang Prima

#### **2.2.5 Hubungan Karakteristik Kinerja dengan Budaya Organisasi**

Efektivitas dan efisiensi adalah dua barometer kerja karyawan yang harus disinkronisasi dalam mencapai kinerja yang baik. (Nyoto, 2019)

Pembentukan kinerja pegawai memiliki relevansi dengan pengajaran budaya Konfusianisme di lingkungan perusahaan akan membentuk karakteristik positif terhadap kinerja karyawan. (Nyoto, 2019)

Karakteristik budaya Konfusianisme (Nyoto, 2019) dibagi dua:

Karakteristik eksternal adalah wujudnya, yaitu budaya itu sendiri, terdiri dari:

1. Kesatuan
2. Kesenambungan
3. Tenggang rasa
4. Keanekaragaman dan

Karakteristik internal adalah karakternya, yaitu spirit dari budaya itu, terdiri dari

1. Nilai filosofis; moralitas dan psikologis
2. Nilai religius
3. Nilai estetika
4. Nilai etika

Dari penjabaran karakteristik kinerja dan budaya organisasi dapat disimpulkan adanya hubungan yang erat antara pelaksanaan budaya organisasi dengan kinerja karyawan, khususnya guru.

### **2.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018 : 74).

Menurut As'ad (2004) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Menurut As'ad (2004) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi.

#### **2.3.1 Hakikat Kepuasan Kerja**

*Job satisfaction* (Robbins, Stephen P., 2012) *refers to a person's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction has a positive attitude towards his or her job. A person who is dissatisfied has a negative attitude. When people speak of employee attitudes, they usually are referring to job satisfaction.*

Kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan level kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Saat orang-orang membicarakan tentang sikap karyawan, biasanya akan mengacu kepada kepuasan kerja.

*“Job satisfaction (Keith Davis, 1985) is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”.*

Kepuasan kerja adalah perasaan menyukai atau tidak menyukai pekerjaannya

menurut sudut pandang karyawan.

*Job satisfaction (Luthans, 2011) focuses on employees' attitudes toward their job and organizational commitment focuses on their attitudes toward the overall organization. Job satisfaction is a result of employees' perception of how well their job provides those things that are viewed as important.*

Luthan menyatakan kepuasan kerja berfokus pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan komitmen organisasi berfokus pada sikap mereka terhadap organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan terhadap seberapa baiknya pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang mereka anggap penting.

*Locke gives a comprehensive definition of job satisfaction as involving cognitive, affective, and evaluative reactions or attitudes and states it is "a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience."*

Locke mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suasana yang menyenangkan atau emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, dengan melibatkan penilaian terhadap sikap kognitif, afektif, dan evaluatif.

*There are three generally accepted dimensions to job satisfaction. (Luthans, 2011) First, job satisfaction is an emotional response to a job situation. As such, it cannot be seen; it can only be inferred. Second, job satisfaction is often determined by how well outcomes meet or exceed expectations. Third, job satisfaction represents several related attitudes.*

Dari berbagai pengertian kepuasan kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang ditunjukkan melalui sikap emosi positif ataupun negatif saat karyawan tersebut melakukan pekerjaannya.

### **2.3.2 Teori Kepuasan Kerja**

Beberapa teori tentang kepuasan kerja (Mangkunegara, 2013), yaitu:

1. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*).

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity-in-equity*.

- a. *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja, seperti: pendidikan, pengalaman, *skills*, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
- b. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai, misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau mengekspresikan diri.
- c. *Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.
- d. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*).
- e. Jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas, tetapi apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) atau sebaliknya, *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding (*comparison person*)).

2. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*).

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Mengukur kepuasan (Locke, 1969) dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai.

3. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya

kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia bisa mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

4. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan.

5. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg, Ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut juga *dissatisfiers*, *hygiene factors*, *job context*, *extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan *subordinate*, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Faktor pemotivasian disebut juga *satisfier*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factors* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang, dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan (*Exceepancy Theory*)

Dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian diperluas oleh Porter dan Lawler. “Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one’s estimate of the probability that a certain will lead to it” (Newstrom and Davis, 1993). Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang memungkinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya.

### 2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja memiliki dimensi dominan (Emron, Anwar, Komariyah,

2018), diantaranya:

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan yang baik, yang memotivasi, dan terbuka, merupakan faktor yang menyenangkan dan memberikan kepuasan tersendiri bagi anggotanya.

2. Kompetensi atas pekerjaan yang dihadapi

Kompetensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kepuasan kerja. Pada umumnya seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia memiliki keahlian di bidang tersebut.

3. Kebijakan manajemen

Kebijakan manajemen dapat memengaruhi puas atau tidak puasnya karyawan.

4. Kompensasi

Kompensasi merupakan faktor dominan, kompensasi yang memperhatikan aspek-aspek kontribusi dan kinerja yang adil dapat menimbulkan kepuasan kerja.

5. Penghargaan

Penghargaan merupakan kebanggaan tersendiri bagi karyawan. Seseorang yang merasa dihargai dalam pekerjaannya akan menimbulkan semangat dan kepuasan kerja.

6. Suasana lingkungan

Suasana lingkungan yang kondusif akan menimbulkan rasa nyaman dan menyenangkan bagi karyawan, yang dapat berimplikasi pada kepuasan kerja.

#### **2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018:82), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## **2.4. Budaya Organisasi**

### **2.4.1 Hakikat Budaya Organisasi**

Budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah sebuah sistem makna nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Pemahaman atas sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

*Organizational culture* (Robbins, Stephen P., 2012) *has been described as the shared values, principles, traditions, and ways of doing things that influence the way organizational members act. In most organizations, these shared values and practices have evolved over time and determine, to a large extent, how “things are done around here.*

*Organizational culture* (Luthans, 2011), *defines it as a pattern of basic assumptions—invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaptation and internal integration—that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new*

*members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai, norma, dan aturan yang digariskan oleh pendiri organisasi dan ‘dipaksakan’ untuk menjadi pembiasaan bagi seluruh anggota organisasi, yang membedakan organisasi kita dengan organisasi-organisasi lainnya.

#### **2.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

*Organizational culture has a number of important characteristics (Luthans, 2011) as the following:*

- 1. Observed behavioral regularities. When organizational participants interact with one another, they use common language, terminology, and rituals related to deference and demeanor.*
- 2. Norms. Standards of behavior exist, including guidelines on how much work to do, which in many organizations come down to “Do not do too much; do not do too little.”*
- 3. Dominant values. There are major values that the organization advocates and expects the participants to share. Typical examples are high product quality, low absenteeism, and high efficiency.*
- 4. Philosophy. There are policies that set forth the organization’s beliefs about how employees and/or customers are to be treated.*
- 5. Rules. There are strict guidelines related to getting along in the organization. Newcomers must learn those “ropes” in order to be accepted as full-fledged members of the group.*
- 6. Organizational climate. This is an overall “feeling” that is conveyed by the physical layout, the way participants interact, and the way members of the organization conduct themselves with customers or other outsiders.*

#### **2.4.3 Intisari Budaya Organisasi**



Tujuh karakteristik utama yang menjadi intisari budaya organisasi (Robbins, 2013) adalah:

1. *Innovation and risk taking.*

Inovasi dan pengambilan resiko berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi didorong untuk berinovatif dan berani mengambil resiko.

2. *Attention to detail.*

Perhatian terhadap hal-hal rinci berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi diharapkan mau memperhatikan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap hal-hal yang rinci (*detail*).

3. *Outcome orientation.*

Orientasi pada hasil berkaitan dengan sejauh mana manajemen fokus pada hasil atau pencapaian, bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. *People orientation.*

Orientasi individu berkaitan dengan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil keputusan terhadap anggota organisasi.

5. *Team orientation.*

Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi cenderung dilakukan dalam tim kerja, bukan oleh individu.

6. *Aggressiveness.*

Agresivitas berkaitan dengan sejauh mana anggota organisasi menunjukkan keagresifan dan semangat bersaing/ kompetitif, bukan santai.

7. *Stability.*

Stabilitas berkaitan dengan sejauh mana kegiatan organisasi dipertahankan pada status quo, dalam upaya untuk bertumbuh.

Tiap karakteristik berlangsung pada suatu kesatuan dari rendah ke tinggi. Menilai organisasi berdasarkan ketujuh karakteristik tersebut, maka akan diperoleh gambaran majemuk budaya organisasi yang akan menjadi dasar bagi anggota organisasi untuk memahami organisasi dan bagaimana melakukan sesuatu dan cara bagaimana anggota organisasi didorong untuk berperilaku.

Afandi (2018:97-102), budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi.

Defenisi budaya organisasi adalah *“A pattern of shared basic assumption tha the group learned as it solves its problems of external adaption and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new member as the correct way to perceive, think and feel in relation to those problems”*.

Budaya perusahaan atau organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Kultur organisasi adalah keyakinan dan nilai bersama yang mengikat kebersamaan seluruh anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan yang tidak terlihat tetapi dapat mempengaruhi pikiran, perasaan dan tindakan orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (*valid*) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai yang mempunyai makna yang sama bagi para anggotanya, keyakinan yang sama tentang keberadaan organisasi dan perilaku tertentu yang diharapkan ditampilkan oleh semua anggota organisasi.

Menurut Edison, dkk (2017:117), budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan kekuatan dari budaya organisasi itu sendiri sangat bergantung pada nilai-nilai konstruktif yang dibangun dan memengaruhi cara

mereka bertindak. Bahkan budaya ini tidak hanya harus dipahami anggotanya, tetapi juga harus diterima dan diperkenalkan pada saat rekrutmen, sehingga calon pegawai/karyawan menyadari bahwa ia akan memasuki suatu arena yang berbeda dengan segala tantangan.

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi merupakan hasil dari proses pembentukan perilaku serta dipengaruhi oleh konsep dan model struktural yang diterapkan (Fahmi, 2015:47-52).

Menurut Mangkunegara (2011:245), budaya kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Triguno (2012:214), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Menurut Nawawi (2013:178), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

#### **2.4.4 Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi budaya organisasi menurut Afandi (2018:98-99) antara lain :

1. Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi

2. Sebagai faktor peningkat kebersamaan
3. Sebagai faktor penggerak
4. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan
5. Sebagai warisan
6. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan

Budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut :

1. Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.
2. Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.
3. Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
4. Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajibannya dalam melaksanakan tugas.
5. Meningkatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat.
6. Memotivasi pegawai dalam bekerja.

#### **2.4.5 Sifat – Sifat Budaya Organisasi**

Menurut Afandi (2018:99-100), budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut :

1. Kuat (*Strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
2. Dinamis dan adaptif (*Dinamic and Adaptive*), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

Budaya ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan karyawan atau pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim umum dari perilaku baik yang diterima maupun tidak.

Bagaimana karyawan atau pegawai harus disosialisasikan, akan tergantung baik dari tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai yang dianut oleh karyawan atau pegawai baru, dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode-metode sosialisasi.

Ada tujuh hakekat budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap rincian, yaitu sejauh mana para karyawan diharapkan memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap data.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang yang ada di organisasi tersebut.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang dalam organisasi tersebut agresif dan kompetitif.
7. Kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.

#### **2.4.6 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi**

Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Afandi (2018:100) yaitu :

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan yaitu menaati peraturan perusahaan.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan.

4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

#### **2.4.7 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Afandi (2018:101-102) adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi, dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu

mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

5. Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.

6. Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

## **2.5. Lingkungan Kerja**

### **2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Schultz dan Schultz (2011:314), lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang diberikan pekerja di mana hal itu berhubungan dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang disebabkan oleh hal yang dialami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Menurut Sedarmayati (2011:21) lingkungan kerja yakni sebagai alat perkakas dan juga bahan yang dihadapi, lingkungan di sekitarnya yang mana sebagai tempat pekerja berkerja, metode kerjanya, dan peraturan kerjanya baik dia melakukannya perseorangan ataupun berkelompok.

Menurut Affandi (2018:65) lingkungan kerja adalah suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak

melaksanakan proses dalam suatu perusahaan namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan yang melaksanakan kerja. lingkungan kerja merupakan suasana dimana karyawan melakukan aktifitas setiap harinya.

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa nyaman dan aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana karyawan bekerja. maka karyawan tersebut betah ditempat kerja nya. melakukan aktivitas nya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif sebaik nya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepada karyawan misalnya adanya *air conditioner* (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya. Keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, (Nitisemito, 2010: 182).

Menurut Mulyadi dan Rivai (2012:127), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Affandi (2018:66) yang merupakan faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja yang baik yang menciptakan adanya lingkungan kerja yang baik dapat diperhatikan; a). Bangunan tempat kerja; b). Ruang kerja yang lapang; c). Ventilasi udara yang baik; d). Tersedianya tempat ibadah; e). Tersedianya sarana tempat angkutan karyawan.

Secara garis besar lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis :

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar



karyawan yang bekerja itu sendiri. kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

2. Faktor lingkungan psipikis

Faktor lingkungan psipikis adalah hal hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian terhadap perusahaan. kondisi psipikis yang mempengaruhi kepuasan kerja.

### **2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan fisikis**

Menurut Affandi (2018:67) faktor yang mempengaruhi dalam melaksanakan tugas diantaranya adalah :

1. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan. sehingga hasil yang didapat kurang maksimal

2. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawas yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya. seperti ketidakstabilan suasana dan kurang nya umpan balik prestasi

3. Frustasi

Frustasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan misalnya: harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan. apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustasi bagi karyawan

4. Perubahan perubahan dalam segala bentuk

Perubahan perubahan dalam segala bentuk dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara karyawan dalam bekerja misalnya: lingkungan kerja seperti perubahan segala jenis pekerjaan. perubahan organisasi dan penggantian pemimpin perusahaan

5. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadi nya perselisihan dalam berkomunikasi kurangnya kekompakan dan kerjasama sedangkan dampak positifnya merupakan adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja. Diantaranya persaingan masalah status dan perbedaan antara individu lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah perusahaan kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan kerja bagi karyawan.

Lingkungan kerja dapat dipengaruhi adanya kaitan kaitan yang merupakan kepuasan bagi karyawan untuk dapat melakukan kegiatan dalam melakukan tugas terhadap yang adanya bagi perusahaan yaitu :

1. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. hal ini dapat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja

2. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja atau metode kerja. peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan akan dapat mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan

3. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugas

4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawan yang dimaksud privasi disini merupakan sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal hal yang menyangkut dirinya

dan kelompok. sedangkan *acoustical* privasi berhubungan dengan pendengaran.

Adanya aspek lingkungan kerja yang menghubungkan kinerja karyawan terhadap beberapa bagian bagian yang dapat dibentuk dalam aspek lingkungan kerja, menurut Affandi (2018:68) yang merupakan adanya kaitan yang dapat diuraikan secara garis besar :

1. Pelayanan terhadap lingkungan kinerja bagi karyawan

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam pelayanan merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan terhadap kinerja bagi karyawan yang lebih baik. perusahaan harus dapat membuat gairah terhadap karyawan dalam bekerja. mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui aktivitas karyawan maupun tingkah lakunya bagi karyawan pada umumnya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja bagi karyawan sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja bagi karyawan. kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup. suhu udara yang tepat . kebisingan yang dapat dikendalikan. pengaruh warna ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja karyawan

3. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan akan sangat menentukan dalam menghasilkan hasil kerja. hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahaan kerja dengan hubungan yang kondusif antar sesama karyawan dalam bekerja. ketidak keserasiaan hubungan antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan kegairahaan yang akibatnya akan dapat menurunkan hasil kerja karyawan.

### **2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja**

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah

sebagai berikut :

1. **Pencahayaan**

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. **Warna**

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. **Suara**

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

## **2.6. Beban Kerja**

Secara umum beban kerja merupakan reaksi tubuh manusia ketika melakukan suatu pekerjaan eksternal. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan dan overstress. Namun sebaliknya, jika pekerjaan lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih atau understress.

### **2.6.1 Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah tugas tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada seorang pegawai yang harus diselesaikan oleh Suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menganalisis beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu, tidak hanya beban yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai. Berikut beberapa pengertian beban kerja dari beberapa ahli :

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Menurut Siswanto dalam Nova Ellyzar (2017:38) menyatakan: “Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.”

Menurut Munandar (2014:20) menyatakan “Beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul yang dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

### **2.6.2 Tujuan Analisis Beban Kerja**

Dalam Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo (2017:20) menjelaskan bahwa tujuan

analisis beban kerja yaitu:

1. Menentukan Jumlah Kebutuhan Sumber Daya Manusia Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi jumlah SDM pada suatu jabatan atau unit kerja.
2. Menyempurnakan (Redesign) Tugas Jabatan Beban kerja sebagai dasar untuk menambah atau mengurangi tugas dari suatu jabatan sehingga mencapai rentang beban kerja standar (optimum).
3. Menyempurnakan (Redesign) Struktur Organisasi Menggabung 2 (dua) jabatan atau lebih menjadi 1 (satu) jabatan, memisahkan 1 jabatan menjadi 2 atau lebih jabatan, atau menciptakan suatu jabatan baru.
4. Menyempurnakan (Redesign) Standar Operating Procedure (Sop) Menyempurnakan SOP karena adanya redesign tugas/aktivitas jabatan dan penyempurnaan struktur organisasi.
5. Menentukan Standar Waktu (Standard Time) Tugas Dan Aktivitas Diperoleh standar waktu dari setiap tugas dan aktivitas sesuai standar normal di organisasi atau perusahaan.

### **2.6.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Lembaga/perusahaan tentunya memiliki harapan agar beban kerja yang dilampaui pegawai tidak memberatkan dan sesuai dengan kemampuan/kompetensi seorang karyawan pada umumnya. Menurut Suci R. Mari'ih Koesomowidjojo (2017:24) yaitu:

1. Faktor Internal Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh seseorang akibat dari reaksi beban kerja seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan (faktor somatis) dan motivasi, kepuasan, keinginan atau persepsi (faktor psikis).
2. Faktor Eksternal Faktor eksternal dalam dunia kerja juga akan memengaruhi beban kerja karyawan. faktor eksternal yang dimaksud adalah faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti:
  - a. Lingkungan Kerja Lingkungan yang berhubungan dengan

kimiawi, psikologis, biologis, dan lingkungan kerja secara fisik.

- b. Tugas-tugas fisik Hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantudalam menyelesaikan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan, tingkat kesulitan.
- c. Organisasi kerja Seorang karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.6.4 Indikator Beban Kerja**

Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Menurut Munandar (2014:23) yaitu:

1. Beban Fisik Beban kerja fisik yaitu beban kerja yang berdampak pada gangguan kesehatan seperti pada sistem faal tubuh, jantung, pernapasan serta alat indera pada tubuh seseorang yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan. Adapun indikator dari beban fisik yaitu : beban fisik fisiologis dan beban fisik biomekanika.
2. Beban Mental Beban mental merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis dilingkungan kerjanya. Adapun indikator dari beban mental yaitu : konsentrasi, adanya rasa bingung, kewaspadaan dan ketepatan pelayanan.
3. Beban Waktu Beban waktu merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Adapun indikator beban waktu yaitu: kecepatan dalam mengerjakan pekerjaan dan mengerjakan pekerjaan dua/lebih dalam waktu yang sama.

#### **2.7. Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai data pendukung untuk penelitian ini. Peneliti berupaya mencari perbandingan dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan dengan membuat ringkasannya.

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak

dilakukan, disusun oleh peneliti sebagai berikut:



**Tabel 2.7.1.  
Penelitian Terdahulu.**

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
1.	( Mohammad BagusKurniawan, 2021)  <a href="https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/1620/1182">https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/1620/1182</a>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri	Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja	1. Budaya Organisasi 2. KepuasanKerja	1. Gaya Kepemimpina n	Terdapat pengaruh gaya Kepemimpinan dan budaya organiasi terhadap kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri
2.	(Hefrizon, 2014)  <a href="https://journal.ums.ac.id/index.php/bti/article/view/1384">https://journal.ums.ac.id/index.php/bti/article/view/1384</a>	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap KepuasanKerja Anggota Kepolisian Di Satuan Brimob Polda Diy	Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja	1. Budaya Organisasi 2. Kepuasan Kerja	1. Kepemimpinan	1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positifsignifikan terhadap Kepuasan Kerja 2. Budaya organisasi; berpengaruh positifsignifikan terhadapkepuasan kerja. 3. Budaya organisasi tidak berpengaruh

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						signifikan terhadapkepuasan kerja.
3.	Agustina Wijayanty <a href="http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article">http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article</a>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat	Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja	1. LingkunganKerja 2. Kepuasan Kerja	1. Gaya Kepemimpinan	1. Kepemimpinan transaksional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
4.	(Hariyono, 2021) <a href="https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/altsarwah/article/view/1553">https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/altsarwah/article/view/1553</a>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Polri Pada Kepolisian Sektor Banjarmasin TengahKota Banjarmasin	Budaya Organisasi,Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja	1. Budaya Organisasi 2. Kepuasan Kerja	1. Iklim Organisai	1. Terdapat hubunganyang erat antara budayaorganisasi dan iklim organisasi dengan Kepuasan Kerja

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
5.	(M. Viqri Amirulloh <sup>1</sup> Siti Nur'aini <sup>2</sup> Erna Ipak R.3)  <a href="http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/65/umj-1x-mviqriamir-3229-1-naskahp-2.pdf">http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/65/umj-1x-mviqriamir-3229-1-naskahp-2.pdf</a>	Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Situbondo	Persepsi dukungan Organisasi, Kinerja	1. Kinerja	1. Persepsi dukungan Organisasi	1. Tidak ada pengaruh yang signifikan antara persepsi dukungan  2. organisasi terhadap kinerja anggota Polri Polres Situbondo.
6.	(Sheren Septiana, 2020)  <a href="https://ejournal.stiep.ancasetia.ac.id/kindai/article/download/626/448/">https://ejournal.stiep.ancasetia.ac.id/kindai/article/download/626/448/</a>	Pengaruh Penghargaan ( <i>Reward</i> ), Budaya Kerja Dan Harapan Berkembang Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan	Penghargaan ( <i>reward</i> ), Budaya Kerja, Harapan Berkembang, Kinerja	1. Kinerja	1. Penghargaan ( <i>Reward</i> ? 2. Budaya Kerja 3. Harapan Berkembang	1. Penghargaan ( <i>reward</i> ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polri.  2. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri.  3. Harapan berkembang berpengaruh

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						signifikan terhadap kinerja anggota Polri.
7.	(Asty Almaida, Sigit Purnomo, 2021)  <a href="https://penerbitgoodwood.com/index.php/SIMO/article/download/363/101">https://penerbitgoodwood.com/index.php/SIMO/article/download/363/101</a>	Pengaruh Stres Kejadian Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Satuan Polisi Lalu Lintas Polrestabes Makassar	Stres Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja	1. Stres Kerja 2. Motivasi Kerja	1. Stres Kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Motivasi Kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
8.	(Damar Tedja Sukmana, Indarto, 2018)  <a href="https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1081">https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1081</a>	Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan, Integritas, Kinerja, Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	1. Kepemimpina 2. Integritas	1. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggota polri. 2. Integritas mempengaruhi Kinerja anggota Polri. 3. Kepuasan Kerja mempengaruhi

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
						Kinerja anggota Polri
9.	(Okvi Widriasmatiwi, Indriyati Eko Purwaningsih,3 Hartosujono, 2019)  file:///c:/users/lenovo/downloads/st_budiarto,+journal+manager,+kinerja+anggota+polri+ditinjau+dari+work+life+balance+dan+organizational+citizenship+behavior.pdf	Kinerja Anggota Polri Ditinjau Dari WorkLife Balance Dan Organizational Citizenship Behavior	Kinerja, Work LifeBalance, Organizational Citizenship Behavior	1. Kinerja	1. Work Life Balance 2. Organizational Citizenship Behavior	1. Hubungan yang positif dan signifikan antara Work Life Balance dengan Kinerja anggota Polri 2. Hubungan yang positif dan signifikan Organizational Citizenship Behavior dengan Kinerja anggota Polri

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
10.	(Sulastiana; Surya Dharma, supervisor; Ace Suryadi, examiner (, 2001))  <a href="https://lontar.ui.ac.id/detail?id=72443">https://lontar.ui.ac.id/detail?id=72443</a>	Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Etika terhadap Kinerja Penyidik Reserse Polri di Wilayah DKI Jakarta	Kepuasan Kerja, Kompensasi, Etika, Kinerja	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	1. Kompensasi 2. Etika	1. Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja Penyidik Reserse Polri. 2. Terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja Penyidik Reserse Polri 3. Terdapat hubungan positif antara etika dengan kinerja Penyidik Reserse Polri

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
11.	(Arifin, Kemas Muhammad Syawaludin ,2013)  <a href="http://repository.ut.ac.id/719/">http://repository.ut.ac.id/719/</a>	Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerjadan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat	Tunjangan Kinerja, Kepuasan Kerja, Kerja	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	1. Tunjangan 2. Kinerja	Pemberian tunjangan kinerja mempengaruhi Kepuasan Kerj anggota Polri.  1.2.Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota Polri.
12.	(Dwi Nurhuda,2021)  <a href="https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/229">https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/229</a>	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Satuan Intelkam Polresta Bareleng	Pemberian Remunerasi, Kinerja	1. Kinerja	1. Pemberian Remunerasi	Pemberian Remunerasi berpengaruh signifikanterhadap Kinerja Anggota Polri pada satuan Intelkam Polres Bareleng

No.	Nama Peneliti dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Persamaan	Perbedaan	Hasil Penelitian
13.	(Mochammad Nur Sanwari, 2021)  <a href="http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5273">http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5273</a>	Pengaruh Dukungan Sosial Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri	Dukungan Sosial, Motivasi, Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja	1. Dukungan Sosial 2. Motivasi	1. Dukungan Sosial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja anggota Polri. 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri.
14.	(Try Nensy Nirmalasary, 2 Fakhry Zamzam, 3 Luis Marnisah, 2020)  <a href="file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/30-Article%20Text-76-1-10-20201016.pdf">file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/30-Article%20Text-76-1-10-20201016.pdf</a>	Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan	Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja	1. Dukungan Sosial 2. Motivasi	1. Dukungan Sosial berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja anggota Polri. 2. Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri.

Sumber: Data olahan, 2022



## **2.8. Hubungan Antar Variabel Penelitian**

### **2.8.1 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Penelitian terdahulu digunakan sebagai data pendukung untuk penelitian ini. Peneliti berupaya mencari perbandingan dari penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang hendak dilakukan dengan membuat ringkasannya.

Budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah sebuah sistem makna nilai bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Pemahaman atas sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya Organisasi lama Polisi yang kurang baik yaitu minta dilayani oleh masyarakat misalkan pada masa Polisi jaman lama jika datang kesuatu tempat disiapkan tempat yang bagus, disiapkan makan dan sebagainya hal tersebut sebenarnya bertentangan dengan tugas utama dari Kepolisian menurut Undang Undang adalah melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, sehingga para petinggi Polri saat ini sudah berusaha merubah meanset lama tersebut, maka tidak bisa dipungkiri bahwa Polisi saat ini sudah lebih baik dari polisi lama, namun demikian memang dirasa belum maksimal karna masih ada beberapa oknum yang masih menggunakan budaya lama polisi minta dilayani, yang sebenarnya bertentangan dengan tugas sejatinya Polri sebagai pelayan, pelindung bagi masyarakat. Hal ini dapat mempengaruhi Kepuasan kerja Polisi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Jmm17, 2014) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat, sedangkan menurut penelitian (Hefrizon, 2014) Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

### **2.8.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Schultz dan Schultz (2011:314), lingkungan kerja ialah suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri dari tempatnya melakukan pekerjaan terhadap perilaku dan sikap yang diberikan pekerja di mana hal itu berhubungan

dengan proses terjadinya berbagai perubahan psikologis yang di sebabkan oleh hal yang di alami di dalam pekerjaannya atau di dalam kondisi tertentu yang perlu mendapat perhatian yang lebih oleh organisasi yang bisa memberikan kebosanan dalam berkerja, kerja yang selalu monoton serta kelelahan kerja.

Lingkungan Kerja Polisi dari jaman lama memang sudah banyak mengalami perubahan yang lebih baik, dimana pada jaman polisi lama lingkungan pendukung pekerjaan tidak ada tersedia sama sekali, sehingga pada beberapa waktu yang lalu para Polisi sampai membeli tanda pangkan, kopel, atribut lainnya bahkan baju dan celana pakaina dinas saja harus membeli sendiri, jatah dari dinas tidak yang mana koperlap tersebut dibagikan hanya beberapa tahun sekali, dengan bahan yang kurang nyaman dan cendrung dengan kualitas rendah, sarana prasaran penunjang pun seperti Komputer,kendaraan bahkan Alat tulis kantor pun harus cari sendiri, namun para pimpinan polri sudah berusaha memperbaiki keadaan yang mana saat ini untuk koperlap berupa pakaian dinas, sepatu dan atribut lainnya dibagikan setiap 6 bulan sekali dengan bahan yang cukup bagus, untuk kendaraan dinas juga sudah banyak dan bahkan untuk bahan bakar juga sudah ada dari dinas, namun untuk alat penunjang lainnya seperti meja kantor, computer dan alat tulis masih kurang memadai dan juga ruangan tempat kerja pada umumnya bagian Reskrim masih kurang memadai.

Hasil penelitian Agustina Wijayanty menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **2.8.3 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Beban kerja polisi dari jaman lama samapai sekarang ini semakin hari semakin bertambah, banyak hal yang ada dimasyarakat menjadi tanggung jawab polisi, misalnya ada kebakaran lahan, ada banjir, ada jalan rusak, ada

demonstrasi, ada acara pesta dan lain sebagainya yang membutuhkan kehadiran polisi, beban pekerjaan polisi terjadang terasa berat bagi beberapa personil, namun bagi personil lain yang menganggap semua pekerjaan polisi bisa jadi ibadah baginya maka beban pekerjaan tersebut dirasa tidak terlalu berat.

Berdasarkan hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **2.8.4 Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Salah satu fungsi budaya organisasi (Nyoto, 2019) adalah untuk membentuk perilaku karyawan yang baik dalam mencapai tujuan organisasi, maka dilakukan program pelatihan dan selanjutnya diukur *performance* karyawan dengan indikator pengukur yang jelas.

Budaya Organisasi lama Polisi yang kurang baik yaitu minta dilayani oleh masyarakat misalkan pada masa Polisi jaman lama jika datang kesuatu tempat disiapkan tempat yang bagus, disiapkan makan dan sebagainya hal tersebut sebenarnya bertentangan dengan tugas utama dari Kepolisian menurut Undang Undang adalah melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, sehingga para petinggi Polri saat ini sudah berusaha merubah meanset lama tersebut, maka tidak bisa dipungkiri bahwa Polisi saat ini sudah lebih baik dari polisi lama, namun demikian memang dirasa belum maksimal karna masih ada beberapa oknum yang masih menggunakan budaya lama polisi minta dilayani, yang sebenarnya bertentangan dengan tugas sejatinya Polri sebagai pelayan, pelindung bagi masyarakat. Hal diatas dapat mempengaruhi Kinerja Polisi

Berdasarkan hasil penelitian (Ilham, 2021) ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **2.8.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Affandi (2018:66) yang merupakan faktor-faktor mempengaruhi lingkungan kerja yang baik yang menciptakan adanya lingkungan kerja yang baik

dapat diperhatikan; a). Bangunan tempat kerja; b). Ruang kerja yang lapang; c). Ventilasi udara yang baik; d). Tersedianya tempat ibadah; e). Tersedianya sarana tempat angkutan karyawan.

Lingkungan Kerja Polisi dari jaman lama memang sudah banyak mengalami perubahan yang lebih baik, dimana pada jaman polisi lama lingkungan pendukung pekerjaan tidak ada tersedia sama sekali, sehingga pada beberapa waktu yang lalu para Polisi sampai membeli tanda pangkan, kopel, atribut lainnya bahkan baju dan celana pakaina dinas saja harus membeli sendiri, jatah dari dinas tidak yang mana koperlap tersebut dibagikan hanya beberapa tahun sekali, dengan bahan yang kurang nyaman dan cenderung dengan kualitas rendah, sarana prasaran penunjang pun seperti Komputer, kendaraan bahkan Alat tulis kantor pun harus cari sendiri, namun para pimpinan polri sudah berusaha memperbaiki keadaan yang mana saat ini untuk koperlap berupa pakaian dinas, sepatu dan atribut lainnya dibagikan setiap 6 bulan sekali dengan bahan yang cukup bagus, untuk kendaraan dinas juga sudah banyak dan bahkan untuk bahan bakar juga sudah ada dari dinas, namun untuk alat penunjang lainnya seperti meja kantor, computer dan alat tulis masih kurang memadai dan juga ruangan tempat kerja pada umumnya bagian Reskrim masih kurang memadai. Hal tersebut mempengaruhi Kinerja Polisi.

Berdasarkan hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **2.8.6 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja**

Menurut Mudayana dalam Ahmad Hannani (2016:4) menyatakan “beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai teman kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja.

Beban kerja polisi dari jaman lama samapai sekarang ini semakin hari semakin bertambah, banyak hal yang ada dimasyarakat menjadi tanggung jawab polisi, misalnya ada kebakaran lahan, ada banjir, ada jalan rusak, ada

demonstrasi, ada acara pesta dan lain sebagainya yang membutuhkan kehadiran polisi, beban pekerjaan polisi terjadang terasa berat bagi beberapa personil, namun bagi personil lain yang menganggap semua pekerjaan polisi bisa jadi ibadah baginya maka beban pekerjaan tersebut dirasa tidak terlalu berat. Hal tersebut dapat mempengaruhi Kinerja Polisi.

Berdasarkan hasil penelitian (Nabawi, 2019) beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

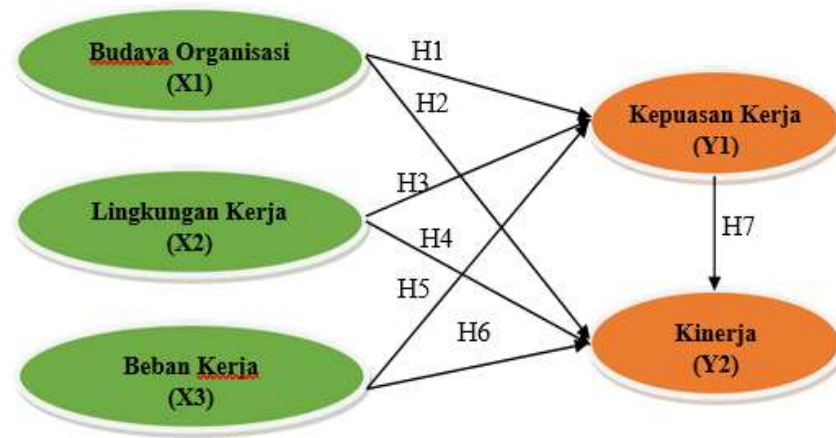
### **2.8.7 Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kepuasan kerja adalah “Sikap umum terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan level kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas akan menunjukkan sikap negatif. Saat orang-orang membicarakan tentang sikap karyawan, biasanya akan mengacu kepada kepuasan kerja.

Kepuasan Kerja personil Polri yang dirasakan puas atau tidak memberikan efek yang berbeda bagi setiap personilnya, misal saja beberapa personil yang mendapatkan semua hal baik dan sesuai dengan yang pantas didapatkannya dan merasa puas namun tidak mempengaruhi peningkatan kinerjanya, sehingga patut diduga ada faktor lain yang mempengaruhinya.

Hasil penelitian (Jmm17, 2014) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

## **2.9. Hipotesis Penelitian**



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**

Hipotesis adalah pernyataan mengenai sesuatu hal yang harus diuji kebenarannya. Berdasarkan pada landasan teori, Hubungan Antar Variabel dan kerangka pemikiran tersebut di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru.
2. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru
5. Beban kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru.
6. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Pekanbaru
7. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sat Reskrim Polresta Pekanbaru yang merupakan Kesatuan yang ada di Polresta Pekanbaru. beralamat di Jalan Jendral Ahmad Yani No. 11 Kel. Sago Kec. Senapelan Kota Pekanbaru. Waktu penelitian dimulai dari bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022.

#### **3.2. Populasi dan Sampel**

##### **3.1.1 Populasi**

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia populasi adalah sekelompok orang, benda, atau hal yang menjadi sumber pengambilan sampel; suatu kumpulan yang memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah penelitian.

Dalam penelitian kuantitatif, populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013).

Populasi yang diambil adalah seluruh Anggota Sat Reskrim Polresta Pekanbaru yang berjumlah 79 orang.

##### **3.1.2 Sample**

Sampel adalah sebagian dari populasi itu. Populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, dan sebagainya (Sugiyono, 2013).

Sampel penelitian ini adalah seluruh personil Sat Reskrim Polresta Pekanbaru yang berjumlah 79 orang. Maka penelitian ini menggunakan total *sampling* dengan metode sensus.

### 3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti, diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur (Sugiyono, 2013).

Variabel dalam penelitian ini terdiri: budaya organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Beban Kerja (X3), kepuasan kerja (Y1), dan kinerja (Y2), dapat dilihat pada tabel 3.3.1 di bawah ini:

**Tabel 3.1**  
**Defenisi Operasional Variabel**

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
1.	Kinerja(Y2)	1. Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. 2. Penegakan hukum secara berkeadilan. 3. Sumber Daya Manusia yang profesional. 4. Layanan Publik Polri yang Prima.  (Perkap Nomor 18 Tahun 2012, tentang indikator kinerja dalam lingkungan Polriu).	1. Kecepatan dalam mengatasi permasalahan di Masyarakat. 2. Pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu. 3. Kecekatan sesuai bidang pekerjaan. 4. Mengasilkan pekerjaan yang berkualitas. 5. Setiap anggota polisi harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan. 6. Waktu penyelesaian pekerjaan dikerjakan seefektif mungkin. 7. Kemampuan memenuhi layanan masyarakat 8. Memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan.	Interval
2.	Kepuasan Kerja	1.Pekerjaan	1. Peraturan-peraturan	Interval



No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
	(Y1)	2.Upah/ Gaji 3.Promosi 4.Pengawasan.  Afandi, 2018:82	dalam Organisasi yang iterapkan tidak memberatkan. 2. Sangsi yang diterapkan tidak merugikan. 3. Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai. 4. Gaji yang diterima tidak sesuai dengan tingkat beban kerja. 5. Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) belum sesuai. 6.Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier. 7. Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik. 8. Berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.	
3.	Budaya Organisasi(X1)	1. Pelaksanaan norma 2. Pelaksanaan nilai-nilai 3. Kepercayaan dan fil safat 4. Pelaksanaan kodeetik 5. Pelaksanaan seremoni 6. Sejarah organisasi Afandi (2018:101-102)	1. Peraturan perilaku anggota SatReskrim dianggap sudah tepat dalam situasi tertentu. 2. Norma organisasi sangatlah penting bagi anggota Polri. 3. Pilihan nilai-nilai berhubungan erat denganmoral dan kode etik. 4. Bertindak jujur dan berintegritas tinggi. 5. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi dan kode	Interval

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
			<p>etik organisasi.</p> <p>6. Pendapat organisasi berbeda dengan esensi sumber daya manusia.</p> <p>7. Anggota Sat Reskrim selalu menjaga kode etik.</p> <p>8. Kode etik merupakan cerminan dari perilaku anggota kepolisian.</p> <p>9. Peranan budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota Sat Reskrim.</p> <p>10. Budaya organisasi merupakan penggerak utama dari sebuah keperibadian anggota Sat Reskrim.</p> <p>11. Setiap anggota Sat Reskrim mengerti dengan sejarah organisasi.</p> <p>12. Sejarah organisasi adalah gambaran dari hasil yang telah dicapai oleh organisasi.</p>	
4.	Lingkungan Kerja (X2)	<p>1. Lampu penerangan tempat kerja</p> <p>2. Jendela tempat kerja</p> <p>3. Tata warna</p> <p>4. Dekorasi</p> <p>5. Bunyi musik</p> <p>6. Bunyi mesin, pabrik dan bengkel</p> <p>7. Suhu Udara</p> <p>8. Kelembapan udara</p> <p>Afandi (2018:132)</p>	<p>1. Penataan lampu belum memenuhi standar yang ada.</p> <p>2. Pencayaan lampu menyilaukan pandangan.</p> <p>3. Jendela sudah ditata sesuai dengan kontruksi bangunan.</p> <p>4. Jendela yang ada menghasilkan sirkulasi udara yang baik.</p> <p>5. Warna ruangan kerja menimbulkan efek gelap.</p> <p>6. Terlalu banyaknya warna diruangan kerja.</p>	Interval

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
			<p>7. Dekorasi ruangan kerja terasa nyaman.</p> <p>8. Dekorasinya mendatangkan semangat kerja.</p> <p>9. Bunyi musik sebaiknya instrument sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja.</p> <p>10. Pengaturan irama musik harus diatur sedemikian rupa.</p> <p>11. Kebisingan tentunya akan mengganggu pekerjaan.</p> <p>12. Hiruk pikuk bunyi-bunyian mesin menjadikan tidak nyamannya dalam penyelesaian dari suatu pekerjaan.</p> <p>13. Suhu udara dalam ruangan kerja terasa pengap.</p> <p>14. Terlalu ramainya dalam ruangan sehingga sirkulasi udara terhambat.</p> <p>15. Kelembanan udara dalam ruangan kerja dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja.</p> <p>16. Situasi dan kondisi dalam ruangan kerja harus ditata dengan baik.</p>	
5	Beban Kerja (X3)	<p>1. Beban Fisik</p> <p>2. Beban Mental</p> <p>3. Beban Waktu</p> <p>Munandar (2014:23)</p>	<p>1. Anggota Sat Reskrimmerasa beban kerja saat ini sesuai dengan kemampuan.</p> <p>2. Alat bantu</p>	Interval

No	Variabel Penelitian	Indikator	Pernyataan	Skala
			pekerjaan memudahkan saya melakukan pekerjaan. 3. Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. 4. Saya merasa tugas yang diberikan cukup merata. 5. Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat. Saya mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu yang sama.	

### 3.4. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah:

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang berasal langsung dari sumber data yang dikumpulkan secara khusus dan berhubungan langsung dengan masalah penelitian. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2013).

Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh dari angket yang diisi oleh Personil Sat ReskrimPolresta Pekanbaru.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah semua data yang tidak langsung diperoleh dari sumber pertama penelitian. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder digunakan sebagai pendukung data primer (Sugiyono, 2013).

Data sekunder dalam penelitian ini berupa struktur organisasi, profil Organisasi, jumlah Personil, data identitas Personil (jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, unit kerja, dan lama bekerja), nilai SMK, dan absensi Personil.

### **3.5. Teknik Pengumpulan Data**

Berbagai teknik pengumpulan data yang dapat dilakukan, di antaranya melalui observasi, survei, wawancara, dokumentasi, dan triangulasi/ gabungan terhadap objek dan subjek penelitian (Nyoto, 2015).

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan angket dalam bentuk *google form* yang disebarakan kepada personil Sat Reskrim Polresta Pekanbaru dengan bantuan internet.

### **3.6. Instrumen Penelitian**

Penelitian ini adalah penelitian survei maka instrumen penelitian yang digunakan berupa angket dengan memberikan pernyataan kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban bersifat kualitatif selanjutnya dikuantitatifkan. Setiap jawaban diberi skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan Skala Likert.

Indikator serta pengukuran dalam bentuk interval terdiri dari lima tingkatan jawaban yang masing-masing diberi bobot dengan pilihan jawaban:

1. Jika jawaban responden sangat setuju diberi bobot 5
2. Jika jawaban responden setuju diberi bobot 4
3. Jika jawaban responden cukup setuju diberi bobot 3
4. Jika jawaban responden kurang setuju diberi bobot 2
5. Jika jawaban responden sangat tidak setuju diberi bobot 1

### **3.7. Teknik Analisis Data**

### 3.7.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden.

#### 1. Analisis karakteristik responden

Analisis karakteristik responden terdiri atas usia responden, jenis kelamin responden, jabatan responden, sertifikasi responden. Analisis yang akan dilakukan berupa analisis dengan menggunakan modus.

#### 2. Analisis deskripsi variabel penelitian

Analisis tanggapan responden berisi pembahasan tanggapan responden yang dikaitkan dengan karakteristik responden.

Hasil penelitian tersebut dapat didiskripsikan dalam suatu kesimpulan dan membuat interval kelas sebagai dasar gambaran persepsi dari indikator- indikator yang diukur. Adapun interval kelas dapat diukur sebagai berikut :

$$IK = \frac{\text{Kelas Tertinggi} - \text{Kelas Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$IK = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga dapat diuraikan interval kelas dalam pengambilan keputusan kelas deskriptif dari hasil rata-rata penilaian adalah sebagaimana terlihat tabel berikut ini:

**Tabel 3.2**  
**Interval Rata-Rata, Kategori dan Skor**

Interval Rata-Rata	Kategori	Skor
4,20 – 5,00	Sangat setuju	5
3,40 – 4,19	Setuju	4
2,60 – 3,39	Cukup Setuju	3
1,80 – 2,59	Kurang setuju	2
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju	1

### 3.7.2 Analisis Hipotesis

#### 3.7.2.1. Uji Pendahuluan

Analisis deskriptif pada penelitian ini berisi pembahasan karakteristik responden yang dikaitkan dengan tanggapan responden. Pada suatu penelitian alat ukur yang sekaligus digunakan untuk mengumpulkan data ini harus shahih dan andal. Kesahihan (*validitas*) dan keandalan (*reliabilitas*) suatu hasil penelitian tergantung pada alat ukur (instrument) yang digunakan dan data yang diperoleh. Selanjutnya apabila alat ukur yang digunakan tersebut tidak shahih dan tidak andal karena adanya bias yang sangat besar/signifikan, maka hasil dari penelitian tidak menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh sebab itu diperlukan dua macam pengujian yaitu tes kesahihan (*test of validity*) dan tes keandalan (*test of reliability*) agar bisa dalam pengumpulan dan analisis data bisa diketahui.

#### 3.7.2.2. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrument penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut bisa diukur dengan menggunakan koefisien korelasi. Angket yang dikatakan bagus dan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau  $r \text{ hitung} > 0,3$ . Dimana  $df = n - 2$  dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016).

#### 3.7.2.3. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Maksud dapat dipercaya atau handal adalah konsistensi hasil pengukuran jika dilakukan pengukuran kembali terhadap objek yang sama. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ). jika nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar  $\geq 0,70$  maka indikator dinilai reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil  $\leq 0,70$  maka indikator dinilai tidak reliabel.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Untuk mengukur reliabilitas dari instrumen penelitian ini dilakukan dengan Cronbach's Alpha. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode one shot atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Dalam pengukurannya oneshot dilakukan dengan analisis Cronbach's Alpha sebagai berikut, (Ghozali, 2016): a) Nilai Cronbach's Alpha antara 0,00-0,20 dikatakan kurang reliabel; b) Nilai Cronbach's Alpha antara 0,21-0,40 dikatakan agak reliabel; c) Nilai Cronbach's Alpha antara 0,41-0,60 dikatakan cukup reliabel; d) Nilai Cronbach's Alpha antara 0,61-0,80 dikategorikan reliabel; e) Nilai Cronbach's Alpha antara 0,81-1,00 dikatakan sangat reliabel.

#### **3.7.2.4. Menguji Asumsi Dalam Structural Equation Modeling.**

Adapun asumsi dalam SEM bisa dibagi menjadi dua bagian yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan praduga parameter dan pengujian hipotesis.

Asumsi-asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis didalam SEM (Ghozali, 2017) adalah :

1. Jumlah sampel harus besar (asymptotic).
2. Distribusi observe variabel multivariate normal.
3. Model yang dihipotesiskan harus valid.
4. Skala pengukuran harus kontinyu (interval).

#### **3.7.2.5. Measurement Model Fit**

Langkah terakhir dari uji asumsi SEM adalah pengukuran setiap konstruk untuk menilai *unidimensionalitas* dan reliabilitas dari konstruk. *Unidimensionalitas* adalah asumsi yang melandasi perhitungan reliabilitas dan ditunjukkan ketika indikator suatu konstruk memiliki acceptable fit satu single



faktor model. Pengukuran *cronbach* alpha tidak menjamin *unidimensionalitas* tetapi mengasumsikan adanya *unidimensionalitas*.

Pendekatan untuk menilai measurement model adalah mengukur composite reliability dan variance extracted untuk setiap konstruk. Reliability adalah ukuran internal consistency indikator suatu konstruk. Hasil reliability yang tinggi memberikan keyakinan bahwa indikator individu semua konsisten dengan pengukurannya.

Tingkat reliability yang diterima secara umum adalah  $> 0.70$  sedangkan  $\text{reliability} < 0.70$  diterima untuk penelitian bersifat eksploratori (Ghozali, 2017).

Variance extracted merupakan ukuran validitas. Validitas adalah ukuran sampai sejauh mana semua indikator secara akurat mengukur apa yang hendak diukur. Angka yang direkomendasikan untuk variance extracted adalah  $> 0.50$  (Ghozali, 2017). Rumus construct reliability dan variance extracted adalah :

$$(\sum Std\ Loading)^2$$

$$\begin{aligned} \text{Construct Reliability} &= \frac{(\sum Std\ Loading)^2}{(\sum Std\ Loading)^2 + \sum \epsilon_j^2} \\ \text{Variance Extracted} &= \frac{\sum Std\ Loading^2}{\sum Std\ Loading^2 + \sum \epsilon_j^2} \end{aligned}$$

### 3.7.2.6. Menguji Asumsi Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antara variabel independen dalam satu model regresi. Jika terdapat korelasi maka dinyatakan bahwa model regresi mengalami masalah multikolinearitas. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hipotesis yang dilakukan dalam uji multikolinearitas adalah :

$H_0 : VIF < 10$  artinya tidak terdapat Multikolinearitas.  $H_a : VIF > 10$  artinya terdapat Multikolinearitas.

Hasil pengujian Multikolinearitas pada responden penelitian didapat bahwa nilai VIF kurang dari 10 sehingga dapat dinyatakan bahwa model tidak mengalami gejala multikolinearitas

### **3.7.2.7. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

Koefisiensi determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur seberapa baik garis regresi sesuai dengan data aktualnya (goodness of fit). Koefisiensi determinasi ini mengukur prosentase total varian variabel dependen Y yang dijelaskan oleh variabel independen di dalam garis regresi. Nilai  $R^2$  mempunyai interval antara 0 sampai 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin besar  $R^2$  (mendekati 1), semakin baik hasil untuk model regresi tersebut dan semakin mendekati 0, maka variabel independen secara keseluruhan tidak dapat menjelaskan variabel dependen.

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai R square berada diantara 0 – 1, semakin dekat nilai R square dengan 1 maka garis regresi yang digambarkan menjelaskan 100% variasi dalam Y. Sebaliknya, jika nilai R square sama dengan 0 atau mendekatinya maka garis regresi tidak menjelaskan variasi dalam Y. Koefisien determinasi merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakintinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi perubahan padavariabel terikatnya.

Koefisien determinasi memiliki kelemahan, yaitu bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi di mana setiap penambahan satu variabel bebas dan jumlah pengamatan dalam model akan meningkatkan nilai  $R^2$  meskipun variabel yang dimasukkan tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Untuk mengurangi kelemahan tersebut maka digunakan koefisien determinasi yang telah disesuaikan, Adjusted R Square ( $R^2_{adj}$ ). Koefisien determinasi yang telah disesuaikan ( $R^2_{adj}$ ) berarti bahwa koefisien tersebut telah dikoreksi dengan memasukkan jumlah variabel dan ukuran sampel yang digunakan. Dengan menggunakan koefisien determinasi

yang disesuaikan maka nilai koefisien determinasi yang disesuaikan itu dapat naik atau turun oleh adanya penambahan variabel baru dalam model.

### 3.7.2.8. Analisis Persamaan Struktural

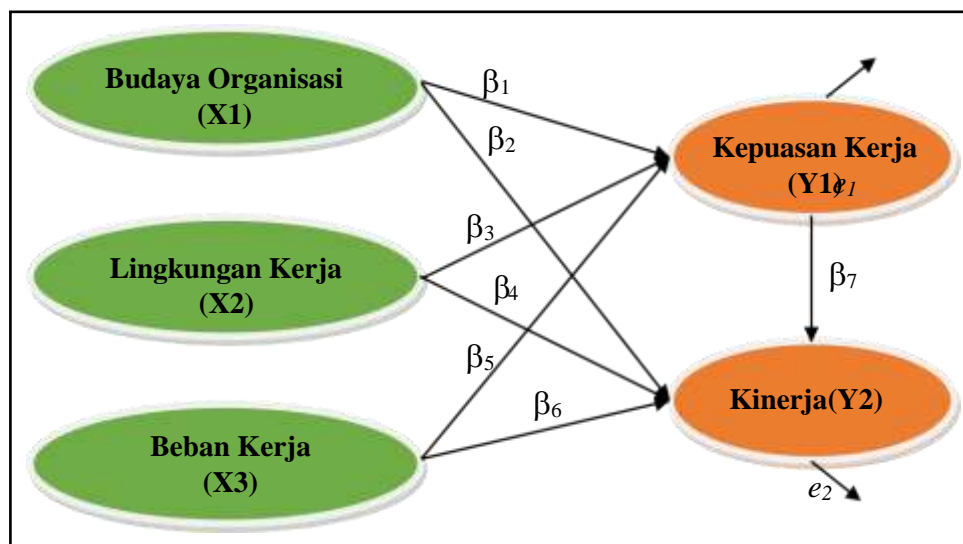
Adapun tahapan analisis persamaan struktural ada 2 langkah, yaitu :

#### 3.7.2.8.1. Pengembangan Model berdasarkan teori.

Model yang sudah dirancang pada gambar 2.2, harus didasarkan hubungan kausalitas dan hubungan tersebut harus didukung pada teori yang ada. Tahapan ini sudah dibahas pada bab 2 dalam membangun model dan hipotesis.

#### 3.7.2.8.2. Menyusun diagram jalur dan persamaan struktural.

Adapun diagram jalur yang bisa dirancang pada penelitian ini adalah seperti yang tergambar pada gambar 3.6.1.



Sumber: Data olahan, 2022

**Gambar 3.1**  
**Diagram Jalur**

Dari diagram *path* pada Gambar 3.6.1 bisa diterjemahkan dalam bentuk fungsi atau persamaan struktural sebagai berikut:

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_3 X_2 + \beta_5 X_3 + e_1$$

$$Y_2 = \beta_2 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_6 X_3 + \beta_7 Y_1 + e_2$$

di

mana:

: Kepuasan kerja

$Y_1$

$Y_2$  : Kinerja

$X_1$  : Budaya organisasi

$X_2$  : Lingkungan kerja

$X_3$  : Beban Kerja

$\beta_1 \dots \beta_7$  : Koefisien *standardized*

$e_1, e_2$  : *Error term*

### 3.7.3 Uji Hubungan atau Uji Hipotesis

#### 3.7.3.1. Proses Pengolahan Data dan Uji Hipotesis

Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis. Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka harus terlebih dahulu mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis. Dalam hal ini ada dua acuan dalam pengujian hipotesis yang dilakukan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yaitu dapat melihat nilai signifikansi (Sig) dan dapat membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel.

Tetapi dalam penelitian ini akan menggunakan kriteria pengambilan keputusan dengan melihat nilai signifikansi, dimana dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi (Sig) <  $\alpha$  (0.01\*\*\*, 0.05\*\*, 0.10\*) maka ada pengaruh variabel (x) Terhadap variable (y) atau hipotesis diterima
2. Jika nilai signifikansi (Sig) >  $\alpha$  (0.01\*\*\*, 0.05\*\*, 0.10\*) maka tidak ada pengaruh variabel (x) terhadap variable (y) atau hipotesis ditolak.

### 3.7.3.2. Uji Analisis Jalur (Path Analysis) SEM Smart PLS

Langkah berikutnya adalah melakukan proses pengolahan data dengan menggunakan SPSS 21 dan AMOS 21. Hasil yang diperoleh bisa langsung dilakukan untuk menguji hipotesis. Untuk melakukan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka harus terlebih dahulu mengetahui dasar pengambilan keputusan dalam uji hipotesis. Dalam hal ini ada dua acuan dalam pengujian hipotesis yang dilakukan sebagai dasar untuk pengambilan keputusan yaitu dapat melihat nilai signifikansi (Sig) dan dapat membandingkan antara nilai  $t$  hitung dengan  $t$  tabel.

Menurut (Riduan & Kuncoro, 2007) analisis jalur (path analysis) dikembangkan berdasarkan serangkaian tulisan antara tahun 1920-an hingga 1960-an oleh seorang ahli genetika yang sangat brilian Sewall Wright. Analisis jalur merupakan bentuk terapan dari analisis *multiregresi* yang membantu memudahkan pengujian hipotesis dari hubungan-hubungan antar variabel yang cukup rumit. Dalam analisis jalur, korelasi antar variabel dihubungkan dengan parameter dari model yang dinyatakan dengan diagram jalur atau path diagram.

Menurut (Jonathan, 2007) teknik analisis jalur yang dikembangkan oleh Sewall Wright sebenarnya merupakan pengembangan teknik korelasi yang diurai menjadi beberapa interpretasi akibat yang ditimbulkannya. Analisis jalur memiliki kedekatan dengan regresi berganda, sehingga regresi berganda adalah bentuk khusus analisis jalur. Teknik ini dikenal sebagai model sebab-akibat (*causing modeling*).

*Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung seperangkat variabel bebas (*exogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*).

Menurut (Muhidin & Abdurahman, 2007) model path analysis digunakan apabila secara teori peneliti yakin menganalisis memiliki pola hubungan sebab akibat (*causal effect*). Oleh karena itu rumusan masalah dalam kerangka path analysis adalah:

1. Apakah variabel eksogen berpengaruh terhadap variabel endogen?

(*pengaruh secara parsial*).

2. Berapa besar pengaruh kausal langsung, tidak langsung, total dan,
3. Berapa besar pengaruh simultan seperangkat variabel eksogen terhadap endogen.

(Ghozali, 2008) menyatakan terdapat beberapa asumsi yang mendasari *path analysis*, diantaranya:

1. Hubungan antar variabel bersifat linear.
2. Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah (*oneway causal flow*), tidak ada hubungan kausalitas terbalik.
3. Variabel endogen minimal dalam skala interval instrumen penelitian harus *valid* dan *reliable*.
4. Menggunakan sampel probability sampling yaitu teknik pengambilan sample untuk memberikan peluang yang sama pada setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sample.
5. Model yang dikaji atau diuji yang dibangun berdasarkan kerangka teoritis harus mampu menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel.

Setelah asumsi dasar diatas dapat dipenuhi sebagai dasar penelitian metode *path analysis*, maka tahap awal dalam penerapan model *path analysis* yaitu dengan merumuskan persamaan struktural dan diagram dalam menguji besarnya sumbangan atau kontribusi yang ditujukan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2, X3 terhadap Y1 dan Y2 termasuk Y1 berhubungan dan berpengaruh ke Y2. Analisis korelasi dan regresi menjadi dasar dari perhitungan analisis jalur.

(Ghozali, 2008) menyatakan bahwa pada dasarnya koefisien regresi yang distandarisasikan yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah di set dalam angka buku atau *Z-score* (data yang di set dengan nilai rata-rata = 0 dan standar deviasi = 1). Koefisien jalur yang distandarkan (*standardized path coefficient*) ini digunakan untuk menjelaskan besarnya pengaruh (bukan memprediksi) variabel bebas terhadap variabel lain yang diberlakukan sebagai variabel terikat.

Berkenaan dengan jumlah responden 109 orang, maka penggunaan teknik analisa data dalam penelitian ini adalah menggunakan pendekatan kualitatif berbasis *Structural Equation Modeling* (SEM) *Smart Partial Least Square* (PLS) adalah suatu teknik modeling statistik yang bersifat sangat *cross-sectional*, *linear* dan umum. Termasuk dalam SEM Smart PLS ini adalah analisis faktor (*faktor analysis*), analisis jalur (*path analysis*) dan regresi (*regression*).

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Polresta Pekanbaru.**

Negara Republik Indonesia merupakan negara kesatuan yang terdiri dari kepulauan serta penduduknya yang sangat menjemuk sehingga menjadikannya berbagai macam permasalahan dan persoalan, persoalan tersebut kemungkinan akan terus berkembang sehingga akan menimbulkan kerawanan-kerawanan diberbagai bidang, sehingga menuntut semua pihak baik masyarakat maupun pemerintah tanggung jawab untuk mengatasi kerawanan-kerawanan tersebut dan ditutup adanya kepastian keamanan karena keamanan merupakan salah satu kebutuhan dasar manusia baik sebagai individu maupun sebagai bagian kelompok dari dalam kehidupan masyarakat umum.

Kepolisian Resot Kota Pekanbaru sebagai Kesatuan Operasional Dasar merupakan perpanjangan tangan Polri yang tanggung jawab batas keamanan, ketertiban dan penegakan hukum baik terhadap individu maupun keamanan umum sebagaimana rumusan Tugas Pokok Polri sesuai dengan Undang-undang Kepolisian RI Nomor 2 Tahun 2002, khususnya dalam wilayah Pekanbaru sebagai berikut ;

1. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.
2. Menegakan hukum, dan
3. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Kondisi umum yang melatar belakangi pelaksanaan tugas Polri kedepan, setidaknya dapat ditinjau dari kondisi keamanan setahun terakhir. Pada umumnya kondisi keamanan sampai saat ini cukup kondusif, namun perlu diidentifikasi terutama beberapa permasalahan atau kriminalitas terutama yang meyakut tentang potensi pembunuhan BBM, korupsi, dan kejahatan konvensional lainnya seperti kejahatan jalanan, curas, curat, curamor yang terjadi di masyarakat.



### Gambar 4.1 Struktur Organisasi

## 4.2. Gambaran Umum Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh Personil Sat Reskrim Polresta Pekanbaru yang berjumlah 81 orang, dikurangi 1 peneliti dan 1 atasan peneliti, kemudian angket disebarakan kepada 79 responden menggunakan *google form* dari semuanya, 78 terisi dengan lengkap sedangkan 1 Angket tidak terisi dengan lengkap. Responden penelitian ini dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan unit kerja.

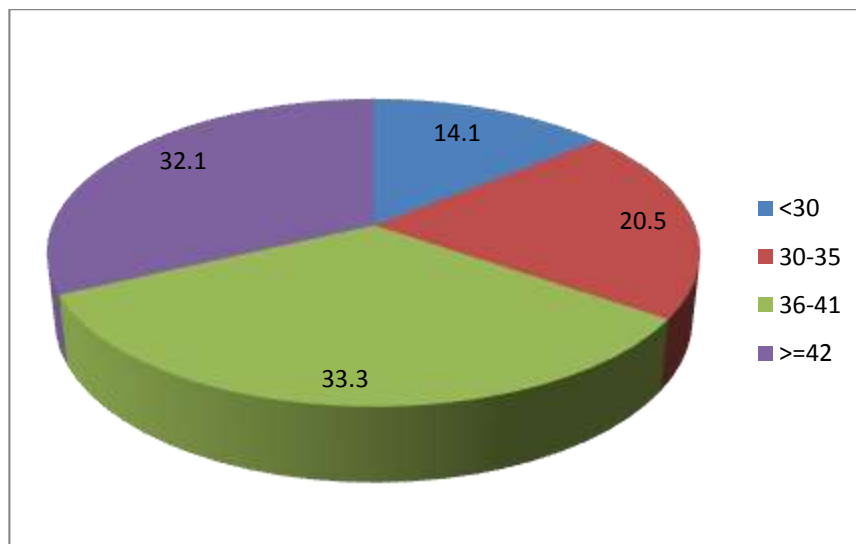
## 4.3. Analisis Hasil Penelitian

### 4.3.1. Analisis Deskriptif Profil Responden

Responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan unit kerja.

#### 4.3.1.1. Responden Menurut Usia

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat usia untuk personil personil reskrim Polresta Pekanbaru sebagai berikut:



Sumber: Data olahan, 2022

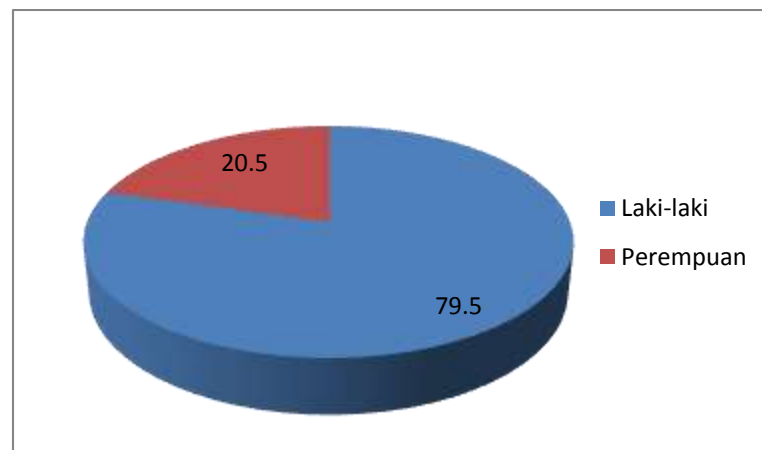
**Gambar 4.2**  
**Profil Responden Berdasarkan Usia**

Dari gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa sebagian besar (14.1%) personil reskrim polresta pekanbaru berusia antara  $< 30$  tahun, urutan kedua sebesar (20.5%) personil reskrim polresta pekanbaru berusia antara 30 s.d. 35 tahun, urutan ketiga sebesar (32,1%) yang berusia antara 36 s.d 41 tahun, sedangkan yang berusia  $\geq 42$  tahun sebesar (33,3%).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika ada permintaan kerja. Yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja adalah yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. Kelompok usia tersebut juga dikategorikan usia produktif oleh Badan Pusat Statistik. Namun berdasarkan Undang-Undang Nomor 02 Tahun 2002 tentang kepolisian Negara Republik Indonesia batas umur Polisi adalah 18 tahun s.d 58 tahun untuk bintara sedangkan 60 tahun batas pensiun untuk perwira.

#### 4.3.1.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Klasifikasi responden berdasarkan jenis kelamin untuk personil reskrim Polresta Pekanbaru sebagai berikut:



Sumber: Data olahan, 2022

**Gambar 4.3**  
**Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

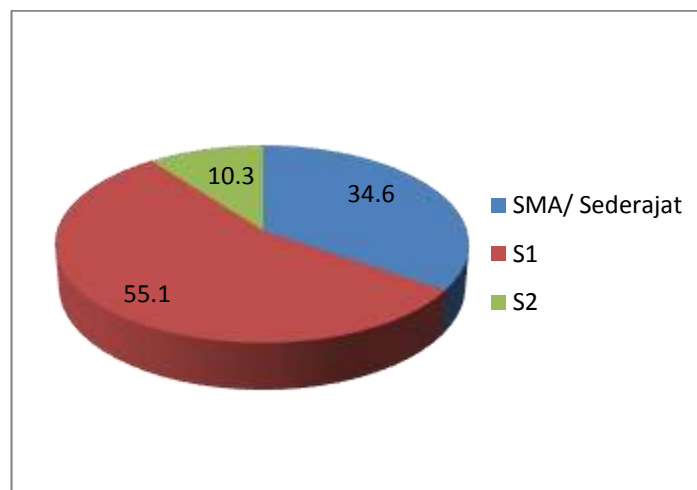
Dari gambar 4.3 di atas, terlihat bahwa sebagian besar (79.5%) personil reskrim Polresta Pekanbaru berjenis kelamin laki – laki, sedangkan sebesar

(20,5%) personil reskrim dengan jenis kelamin perempuan, yang ditempatkan khusus pada Unit PPA dan Min Reskrim.

Kesimpulannya personil reskrim Polresta Pekanbaru dominan polisi laki – laki (POLKI) pada seluruh unit kerja satuan reskrim, namun pada unit khusus PPA dan Minres didominasi oleh polisi wanita (POLWAN). Hal ini dikarenakan unit PPA menangani perkara khusus yang berhubungan dengan perempuan dan anak.

#### 4.3.1.3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Klasifikasi responden berdasarkan tingkat pendidikan untuk personil reskrim Polresta Pekanbaru sebagai berikut:



Sumber: Data olahan, 2022

**Gambar 4.4**  
**Profil Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Dari gambar 4.4 di atas, terlihat bahwa sebagian besar (55.1%) personil reskrim Polresta Pekanbaru tamatan SMA/ Sederajat sesuai syarat penyidik pembantu reskrim yang ditetapkan sesuai PP nomor 58 tahun 2010 minimal SMA/ Sederajat, sedangkan sebesar (34,6%) personil reskrim Polresta Pekanbaru tamatan Strata 1 dan sebesar (10,3%) taatan Strata 2, sesuai dengan PP 58 tahun 2010 penyidik reskrim minimal Starta 1.

#### 4.3.2. Analisis Deskriptif Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Analisis jawaban responden terhadap variabel untuk mengetahui gambaran deskriptif mengenai tanggapan responden tentang berbagai pernyataan yang diberikan yang berhubungan dengan variabel pada penelitian ini.

Statistika deskriptif adalah bagian dari statistika yang mempelajari alat, teknik, atau prosedur yang digunakan untuk menggambarkan atau mendeskripsikan kumpulan data atau hasil pengamatan yang telah dilakukan. Kegiatan-kegiatan tersebut antara lain adalah kegiatan pengumpulan data, pengelompokan data, penentuan nilai dan fungsi statistik, serta pembuatan grafik, diagram, dan gambar.

Statistika deskriptif ini merupakan metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan, peringkasan, dan penyajian suatu data sehingga memberikan informasi yang berguna dan juga menatanya ke dalam bentuk yang siap untuk dianalisis.

Adapun analisis statistika deskriptif ini memiliki tujuan untuk memberikan gambaran (deskripsi) mengenai suatu data agar data yang tersaji menjadi mudah dipahami dan informatif bagi orang yang membacanya. Statistika deskriptif menjelaskan berbagai karakteristik data seperti rata-rata (*mean*), jumlah (*sum*) simpangan baku (*standard deviation*), varians (*variance*), rentang (*range*), nilai minimum dan maksimum, dan sebagainya.

Menurut Sugiono (2009) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi dan *statistic inferensial* digunakan bila peneliti ingin mendeskripsikan data sampel dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk populasi. Analisis deskriptif pada penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 22*.

#### 4.3.2.1. Budaya Organisasi

Variabel budaya organisasi disajikan dalam 12 (dua belas ) item pernyataan. Berikut ini adalah hasil angket penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.1.

**Tabel 4.1**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Budaya Organisasi**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	x1.1.1	0	0	0	24	54	78	4.69	Sangat Tinggi
2	x1.1.2	0	0	1	20	57	78	4.72	Sangat Tinggi
3	x1.1.3	0	0	1	23	54	78	4.68	Sangat Tinggi
4	x1.1.4	0	0	1	16	61	78	4.77	Sangat Tinggi
5	x1.1.5	0	2	1	16	59	78	4.69	Sangat Tinggi
6	x1.1.6	2	3	7	29	37	78	4.23	Sangat Tinggi
7	x1.1.7	0	0	1	19	58	78	4.73	Sangat Tinggi
8	x1.1.8	0	0	0	16	62	78	4.79	Sangat Tinggi
9	x1.1.9	1	0	1	22	54	78	4.64	Sangat Tinggi
10	x1.1.10	1	1	4	20	52	78	4.55	Sangat Tinggi
11	x1.1.11	0	0	1	24	53	78	4.67	Sangat Tinggi
12	x1.1.12	0	0	2	22	54	78	4.67	Sangat Tinggi
Rata-rata								<b>4.65</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data olahan Anova, 2022

Dari tabel 4.1 di atas, terlihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan indikator variabel budaya organisasi X1.1 hingga X1.12 rata – rata sangat tinggi.

#### 4.3.2.2. Lingkungan Kerja

Variabel Lingkungan Kerja disajikan dalam 16 (enam belas ) item pernyataan. Berikut ini adalah hasil angket penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.2.

**Tabel 4.2**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Lingkungan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	x2.1.1	16	10	0	26	26	78	3.46	Tinggi

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-	Kesimpulan
2	x2.1.2	17	27	3	20	11	78	2.76	Cukup Rendah
3	x2.1.3	4	7	10	25	32	78	3.95	Tinggi
4	x2.1.4	2	4	5	23	44	78	4.32	Sangat Tinggi
5	x2.1.5	21	23	4	14	16	78	2.76	Cukup Rendah
6	x2.1.6	21	21	10	13	13	78	2.69	Cukup Rendah
7	x2.1.7	4	7	7	22	38	78	4.06	Tinggi
8	x2.1.8	1	8	3	20	46	78	4.31	Sangat Tinggi
9	x2.1.9	1	6	11	19	41	78	4.19	Sangat Tinggi
10	x2.1.10	2	4	10	22	40	78	4.21	Sangat Tinggi
11	x2.1.11	2	3	3	25	45	78	4.38	Sangat Tinggi
12	x2.1.12	3	6	1	25	43	78	4.27	Sangat Tinggi
13	x2.1.13	20	22	1	17	18	78	2.88	Cukup Rendah
14	x2.1.14	13	7	1	30	27	78	3.65	Tinggi
15	x2.1.15	10	6	4	27	31	78	3.81	Tinggi
16	x2.1.16	2	2	5	26	43	78	4.36	Sangat Tinggi
Rata-rata								<b>3.75</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data olahan Anova, 2022

Dari tabel 4.2 di atas, terlihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan indikator variabel lingkungan kerja X2.1 hingga X2.16 rata – rata tinggi.

#### 4.3.2.3. Beban Kerja

Variabel Beban Kerja disajikan dalam 6 (enam) item pernyataan. Berikut ini adalah hasil angket penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.3.

**Tabel 4.3**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Beban Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	x3.1.1	2	7	3	29	37	78	4.18	Tinggi
2	x3.1.2	2	5	4	24	43	78	4.29	Sangat Tinggi
3	x3.1.3	4	6	5	18	45	78	4.21	Sangat Tinggi
4	x3.1.4	9	6	4	17	42	78	3.99	Tinggi
5	x3.1.5	15	10	0	21	32	78	3.58	Tinggi
6	x3.1.6	10	8	2	15	43	78	3.94	Tinggi
Rata-rata								<b>4.03</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber: Data olahan Anova, 2022

Dari tabel 4.3 di atas, terlihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan indikator variabel lingkungan kerja X3.1 hingga X3.6 rata – rata tinggi.

#### 4.3.2.4. Kepuasan Kerja

Variabel Kepuasan Kerja disajikan dalam 12 (dua belas ) item pernyataan. Berikut ini adalah hasil angket penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.4.

**Tabel 4.4**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	y1.1.1	3	6	2	28	39	78	4.21	Sangat Tinggi
2	y1.1.2	5	3	4	26	40	78	4.19	Sangat Tinggi
4	y1.1.3	5	5	4	20	44	78	4.19	Sangat Tinggi
5	y1.1.4	19	13	10	21	15	78	3.00	Cukup Rendah
7	y1.1.5	14	4	2	21	37	78	3.81	Tinggi
8	y1.1.6	32	30	1	8	7	78	2.08	Rendah
10	y1.1.7	18	16	12	18	14	78	2.92	Cukup Rendah
11	y1.1.8	26	23	7	11	11	78	2.46	Rendah
12	y1.4	17	15	13	8	9	62	2.09	Rendah
Rata-rata								<b>3.22</b>	<b>Cukup Rendah</b>

Sumber: Data olahan Anova, 2022

Dari tabel 4.4 di atas, terlihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan indikator variabel kepuasan kerja Y1.1 hingga Y1.12 rata – rata cukup rendah.

#### 4.3.2.5. Kinerja

Variabel Kinerja disajikan dalam 12 (dua belas ) item pernyataan. Berikut ini adalah hasil angket penelitian dari item-item pernyataan yang diajukan untuk mengukur pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja yang dapat dilihat pada Tabel 4.5.



**Tabel 4.5**  
**Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja**

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	y2.1.1	0	1	1	26	50	78	4.60	Sangat Tinggi
2	y2.1.2	0	0	1	23	54	78	4.68	Sangat Tinggi
3	y2.1.3	1	6	7	19	45	78	4.29	Sangat Tinggi
4	y2.1.4	0	1	3	23	51	78	4.59	Sangat Tinggi
5	y2.1.5	0	3	1	20	54	78	4.60	Sangat Tinggi
6	y2.1.6	0	3	2	23	50	78	4.54	Sangat Tinggi
7	y2.1.7	1	5	4	22	46	78	4.37	Sangat Tinggi
8	y2.1.8	0	0	0	24	54	78	4.69	Sangat Tinggi
Rata-rata								<b>4.55</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

Sumber: Data olahan Anova, 2022

Dari tabel 4.5 di atas, terlihat tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan indikator variabel kinerja Y2.1 hingga Y2.8 rata – rata sangat tinggi.

#### **4.4. Analisis Hipotesis**

##### **4.4.1. Uji Validitas**

Uji validitas merupakan uji yang dilakukan untuk mengukur keakuratan instrumen penelitian atau angket. Angket dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan dari angket tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh angket tersebut. Ukuran akurasi dari angket tersebut diukur dengan menggunakan koefisien korelasi, dengan cara membandingkan nilai *Corrected Item – Total Correlation* > 0.30 dibandingkan dengan nilai r tabel dengan tingkat  $\alpha$  0.03. Angket yang dikatakan valid, jika koefisien korelasinya adalah signifikan atau  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Di mana  $df = n - 2$  dengan uji 2 sisi (Ghozali, 2016).

Adapun hasil uji validitas dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

##### **4.4.1.1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Pengujian validitas data mengenai budaya organisasi dalam penelitian ini bertujuan menguji indikator-indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi apakah telah mempunyai nilai yang valid atau

belum. Hasil uji validitas indikator budaya organisasi penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Bebas (X1) Budaya Organisasi**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (>0.3)	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> (>0.50)	Validitas
Budaya Organisasi (X1)	x1.1.1	0.742	0.696	Valid
	x1.1.2	0.730		Valid
	x1.1.3	0.787		Valid
	x1.1.4	0.693		Valid
	x1.1.5	0.692		Valid
	x1.1.6	0.373		Valid
	x1.1.7	0.775		Valid
	x1.1.8	0.791		Valid
	x1.1.9	0.692		Valid
	x1.1.10	0.680		Valid
	x1.1.11	0.789		Valid
	x1.1.12	0.763		Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 12 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel budaya organisasi secara keseluruhan mempunyai nilai yang valid dan dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.30.

#### 4.4.1.2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pengujian validitas data mengenai komitmen organisasi dalam penelitian ini bertujuan menguji indikator-indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja apakah telah mempunyai nilai yang valid atau belum. Hasil uji validitas indikator komitmen organisasi penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.7**  
**Uji Validitas Variabel Bebas (X2) Lingkungan Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (>0.3)	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> (>0.50)	Validitas
Lingkungan Kerja (X2)	x2.1.1	0.514	0.566	Valid
	x2.1.2	0.601		Valid
	x2.1.3	0.530		Valid
	x2.1.4	0.492		Valid
	x2.1.5	0.610		Valid
	x2.1.6	0.550		Valid
	x2.1.7	0.529		Valid
	x2.1.8	0.535		Valid
	x2.1.9	0.473		Valid
	x2.1.10	0.451		Valid
	x2.1.11	0.452		Valid
	x2.1.12	0.558		Valid
	x2.1.13	0.637		Valid
	x2.1.14	0.668		Valid
	x2.1.15	0.579		Valid
	x2.1.16	0.520		Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 16 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel lingkungan kerja secara keseluruhan mempunyai nilai yang valid dan dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.30.

#### 4.4.1.3. Uji Validitas Variabel Beban Kerja

Pengujian validitas data mengenai kompensasi dalam penelitian ini bertujuan menguji indikator-indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur beban kerja apakah telah mempunyai nilai yang valid atau belum. Hasil uji validitas indikator kompensasi penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Bebas (X3) Beban Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (>0.3)	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> (>0.50)	Validitas
Beban Kerja (X3)	x3.1.1	0.566	0.656	Valid
	x3.1.2	0.657		Valid
	x3.1.3	0.633		Valid
	x3.1.4	0.647		Valid
	x3.1.5	0.542		Valid
	x3.1.6	0.463		Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 6 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel beban kerja secara keseluruhan mempunyai nilai yang valid dan dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.30.

#### 4.4.1.4. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Pengujian validitas data mengenai kepuasan kerja dalam penelitian ini bertujuan menguji indikator-indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja apakah telah mempunyai nilai yang valid atau belum. Hasil uji validitas indikator kepuasan kerja penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Variabel Terikat (Y1) Kepuasan Kerja**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> (>0.3)	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> (>0.50)	Validitas
Kepuasan Kerja (y1)	y1.1.1	0.445	0.650	Valid
	y1.1.2	0.360		Valid
	y1.1.3	0.428		Valid
	y1.1.4	0.509		Valid
	y1.1.5	0.374		Valid

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation (&gt;0.3)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE) (&gt;0.50)</i>	Validitas
	y1.1.6	0.591		Valid
	y1.1.7	0.481		Valid
	y1.1.8	0.450		Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 8 pernyataan angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kepuasan kerja polisi secara keseluruhan mempunyai nilai yang valid dan dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0.30.

#### 4.4.1.5. Uji Validitas Variabel Kinerja

Pengujian validitas data mengenai kinerja dalam penelitian ini bertujuan menguji indikator-indikator atau pernyataan yang digunakan untuk mengukur kinerja polisi apakah telah mempunyai nilai yang valid atau belum. Hasil uji validitas indikator kinerja penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Uji Validitas Variabel Terikat (Y2) Kinerja**

Variabel	Item Pernyataan	<i>Corrected Item-Total Correlation (&gt;0.3)</i>	<i>Average Variance Extracted (AVE) (&gt;0.50)</i>	Validitas
Kinerja (Y2)	y2.1.1	0.786	0.775	Valid
	y2.1.2	0.573		Valid
	y2.1.3	0.697		Valid
	y2.1.4	0.710		Valid
	y2.1.5	0.775		Valid
	y2.1.6	0.803		Valid
	y2.1.7	0.747		Valid
	y2.1.8	0.837		Valid

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas dapat dijelaskan bahwa dari 8 pernyataan

angket yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengukur variabel kinerja polisi secara keseluruhan mempunyai nilai yang valid dan dapat digunakan sebagai sumber data pengolahan, karena memiliki nilai *corrected item-total correlation*  $> 0.30$ .

#### 4.4.2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator yang digunakan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel. Angket dikatakan reliabel jika angket tersebut dilakukan pengukuran ulang dan tetap mendapatkan hasil yang sama. Reliabilitas suatu indikator dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ). Jika nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar  $\geq 0.70$ , maka indikator dinilai reliabel. Dan apabila nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil  $< 0.70$  maka indikator dinilai tidak reliabel. Variabel dikatakan reliabel apabila mempunyai nilai *alpha* di atas 0.70 dan sebaliknya (Ghozali, 2016). Secara keseluruhan hasil uji dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.11**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i> ( $>0.70$ )	<i>Composite Reliability (CR)</i> ( $>0.70$ )	<i>Reliabilitas</i>
Budaya Organisasi (X1)	0.911	0.930	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.808	0.833	Reliabel
Beban Kerja (X3)	0.741	0.798	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y1)	0.732	0.737	Reliabel
Kinerja Polisi (Y2)	0.903	0.908	Reliabel

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2022

Dari Tabel 4.11 di atas terlihat masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* ( $\alpha$ ) di atas 0.70 yang artinya bahwa indikator-indikator yang terkait dengan variabel penelitian dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas ini

menunjukkan bahwa angket yang digunakan sebagai alat ukur tiap variabel termasuk pada kategori berkorelasi tinggi dan diterima.

#### 4.4.3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak ada korelasi sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil regresi. Jika nilai  $> 10$ , maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolinearitas**

Uji Multikolinearitas Variabel Bebas (Independen)	Variabel Terikat (Dependen)	VIF	Keterangan
X1 Budaya Organisasi	Y1 : Kepuasan Kerja	1.203	Tidak ada multikolinearitas data
X2 : Lingkungan Kerja		0.000	Tidak ada multikolinearitas data
X3 : Beban Kerja		1.597	Tidak ada multikolinearitas data
X1 : Budaya Organisasi	Y2 : Kinerja Polisi	1.253	Tidak ada multikolinearitas data
X2 : Lingkungan Kerja		1.718	Tidak ada multikolinearitas data
X3 : Beban Kerja		3.290	Tidak ada multikolinearitas data
Y1 : Kepuasan Kerja		2.854	Tidak ada multikolinearitas data

Sumber: Data olahan Collinearity statistics (VIF), 2022

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai VIF pada masing-masing variabel dalam penelitian ini menunjukkan angka lebih kecil dari 10, yang artinya tidak terjadi multikolinearitas data.

#### 4.4.4. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas (Ghozali, 2016).

Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah sebagai berikut:

- a. 0 = tidak ada korelasi
- b. 0 – 0.49 = korelasi lemah
- c. 0.50 = korelasi moderat
- d. 0.51 – 0.99 = korelasi kuat
- e. 1.00 = korelasi sempurna

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk menilai berapa persen pengaruh indikator yang mempengaruhi variabel dependen sedangkan sisanya dapat dipengaruhi indikator-indikator lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel Endogen	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>	Hubungan
Kepuasan Kerja (Y1)	0.650	0.635	Kuat
Kinerja Polisi (Y2)	0.646	0.627	Kuat

Sumber: Data olahan R-square, 2022

Hasil Uji koefisien determinasi atau *R square* yang ditampilkan pada tabel 4.13 terlihat bahwa nilai  $R^2$  seluruh variabel endogen dari 0.51 – 0.99. Hasil ini menunjukkan korelasi yang kuat variabel eksogen terhadap variabel endogen kepuasan kerja dan kinerja Polisi.

Artinya adalah Variabel X1,X2 dan X3 mempengaruhi Kepuasan Kerja



Polisi sebesar 0,635 % dan Variabel X1,X2,X3 dan Y1 mempengaruhi Kinerja Polisi sebesar 0,627 %.

#### 4.4.5. Uji Hipotesis Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan *Smart PLS*

Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square* (PLS) yaitu salah satu metode alternatif estimasi model untuk mengelola *Structural Equation Modeling* (SEM). Desain *Smart PLS* dibuat untuk mengatasi keterbatasan metode SEM. Pada metode SEM mengharuskan data berukuran besar, tidak ada *missing values*, harus berdistribusi normal, dan tidak boleh memiliki multikolinearitas, sedangkan pada *Smart PLS* menggunakan pendekatan *distribution free* di mana data dapat berdistribusi tertentu. Selain itu, *Smart PLS* juga dapat digunakan pada jumlah sampel yang kecil.

Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap jalur diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1, X2, X3 terhadap Y1 dan X1, X2, X3 terhadap Y2, serta dampak Y1 terhadap Y2. Hasil olahan data telah diambil dari tabulasi data angket yang diisi oleh responden.

Hasil uji hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

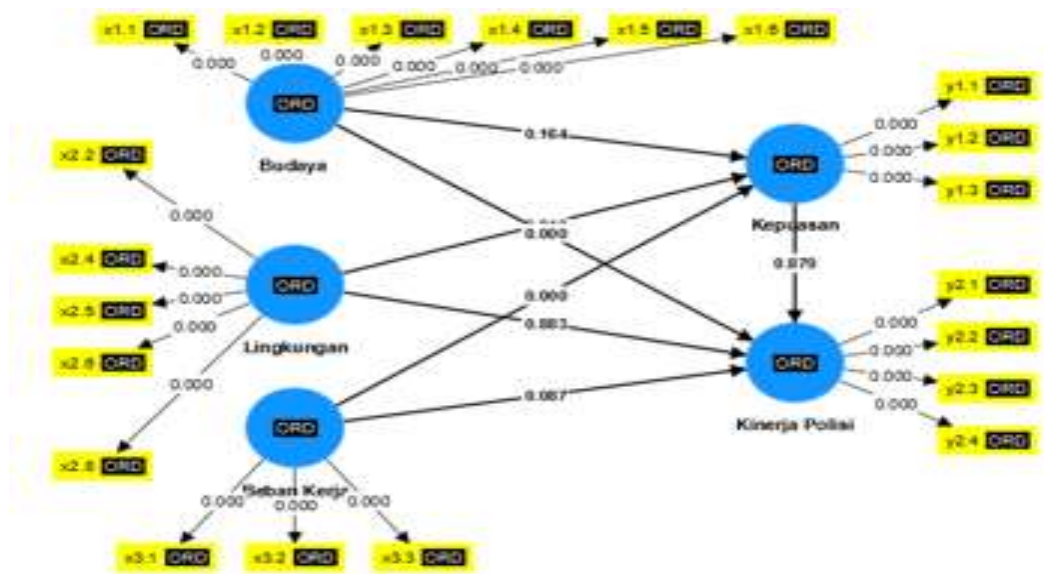
**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Hipotesis**

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Hasil Hipotesis
H1	Budaya Organisasi_X1 -> Kepuasan Kerja_Y1	-0.133	-0.114	0.095	1.391	0.164	Tidak Signifikan
H2	Lingkungan Kerja_X2 -> Kepuasan Kerja_Y1	0.114	0.106	0.114	0.997	0.319	Tidak Signifikan
H3	Beban Kerja X3 -> Kepuasan Kerja_Y1	0.770	0.763	0.085	9.021	0.770	Tidak Signifikan
H4	Budaya Organisasi_X1 -> Kinerja Polisi_Y2	0.710	0.703	0.081	8.766	0.000	Positif Signifikan
H5	Lingkungan Kerja_X2 -> Kinerja Polisi_Y2	0.710	0.703	0.081	8.766	0.000	Positif Signifikan
H6	Beban Kerja X3 -> Kinerja Polisi_Y2	0.180	0.184	0.105	1.711	0.087	Positif Signifikan

Hipotesis	Hubungan Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil Hipotesis
H7	Kepuasan Kerja_Y1 -> Kinerja Polisi_Y2	0.021	0.008	0.128	0.163	0.870	Tidak Signifikan

Note: \*Sig<0.1, \*\*Sig<0.05, \*\*\*Sig<0.01

Sumber: Data olahan Analisis SEM\_PLS, 2022



Note: \*Sig<0.1, \*\*Sig<0.05, \*\*\*Sig<0.01

Sumber: Data olahan Bootsrapping, 2022

**Gambar 4.5**  
**Hasil Analisis Path Smart PLS**

Gambar 4.5 di atas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) diukur dengan 12 buah indikator dari X1.1 hingga X1.12, Lingkungan Kerja diukur dengan 16 buah indikator dari X2.1 hingga X2.16, dan Beban Kerja diukur dengan 6 buah indikator dari X3.1 hingga X3.6. Kepuasan kerja (Y1) diukur dengan 8 buah indikator dari Y1.1 hingga Y1.8. Variabel kinerja Polisi (Y2) diukur dengan 8 buah indikator dari Y2.1 hingga Y2.8.

Arah panah menuju variabel menunjukkan bahwa penelitian menggunakan indikator reflektif yang relatif sesuai untuk mengukur persepsi. Hubungan yang akan diteliti (hipotesis) dilambangkan dengan anak panah antar variabel.

Kemudian dari gambar 4.5 di atas dapat dilihat nilai *original sample* dan *p values* atau *T statistics* yang digunakan sebagai acuan untuk menerima hipotesis atau menolak hipotesis. Hipotesis dapat diterima jika nilai *T statistics* > *T table* atau *p values* \* < 0.1, \*\* < 0.05, \*\*\* < 0.01.

Hipotesis satu (H1) budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Pada tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *original sample* sebesar -0.710\* dan *p values* sebesar 0.164 > 0.1. Ini artinya budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis satu diterima.

Hipotesis dua (H2) Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *original sample* sebesar 0.114 dan *p values* sebesar 0.319 > 0.1. Ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Dengan demikian hipotesis dua diterima.

Hipotesis tiga (H3) Beban Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Berdasarkan tabel 4.14 nilai *original sample* sebesar 0.770 dan *p values* sebesar 0.770 > 0.01. Ini berarti Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja Polisi. Dengan demikian hipotesis tiga diterima.

Hipotesis empat (H4) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Berdasarkan tabel 4.14 nilai *original sample* sebesar 0.710 dan hasil nilai *p values* sebesar 0.000 < 0.1. Ini artinya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis empat diterima.

Hipotesis lima (H5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Dari tabel 4.14 nilai *original sample* sebesar 0.710 dan hasil nilai *p values* sebesar 0.000 < 0.1. Ini artinya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis lima diterima.

Hipotesis enam (H6) Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Dari tabel 4.14 nilai *original sample* sebesar 0.180 dan hasil nilai *p values* sebesar  $0.087 < 0.1$ . Ini artinya Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis enam diterima.

Hipotesis tujuh (H7) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Dari tabel 4.14 nilai *original sample* sebesar 0.021 dan hasil nilai *p values* sebesar  $0.870 > 0.1$ . Ini artinya kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hipotesis tujuh diterima.

#### 4.4.6. Analisis Persamaan Struktural

Persamaan struktural pada penelitian ini yaitu:

$$Y1 = -0.133X1 + 0.114X2 + 0.770X3$$

$$Y2 = 0.710X1 + 0.710X2 + 0.180X3 + 0.021Y1$$

Dari persamaan struktural di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila budaya organisasi naik maka kepuasan kerja belum tentu menurun.
2. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila Lingkungan Kerja naik maka kepuasan kerja belum tentu meningkat.
3. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kinerja. Apabila Beban kerja naik maka kepuasan kerja belum tentu meningkat.
4. Variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila budaya organisasi naik maka pkinerja juga naik.
5. Variabel lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila kinerja naik maka kinerja akan naik.
6. Variabel Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Apabila Beban Kerja naik maka kinerja Polisi juga naik.

7. Variabel kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja naik maka kinerja Polisi belum tentu naik.

#### 4.5. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Berdasarkan hasil uji menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM) *Partial Least Square* (PLS) diperoleh hasil bahwa:

- a. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru, ini artinya meskipun budaya organisasi polisi sudah berubah dari meanset lama polisi yang minta dilayani, bawahan melayani atasan, meskipun hal itu sudah tidak ada lagi namun berdasarkan penelitian sepuas apapun personil sat Reskrim terhadap budaya yang ada, meskipun lingkungan kerja sudah mulai lebih baik dari sebelumnya prasarana juga sudah ada meskipun sebagian masih belum lengkap dan beban kerja disesuaikan dengan kemampuan personil sesuai jenjang kepangkatan dalam arti seperti apapun budaya organisasi, bagaimanapun lingkungan kerja serta seberapa pun beban kerja tidak mempengaruhi kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru, namun budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja ini mampu memberikan perubahan terhadap kualitas kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru. Ini artinya budaya organisasi, lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja, dan beban kerja yang padat justru meningkatkan kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru, sebaliknya budaya organisasi, lingkungan kerja yang buruk menurunkan kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru dan beban kerja yang kurang justru membuat kinerja personil reskrim tidak maksimal.
- b. Sedangkan kepuasan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja

personil reskrim Polresta Pekanbaru. Ini berarti meskipun personil reskrim Polresta Pekanbaru merasa puas dengan budaya yang ada, lingkungan kerja yang sudah mulai membaik dan beban kerja yang ada ternyata tidak membuat kinerja beberapa personil reskrim Polresta jadi maksimal dan sebaliknya terhadap personil yang merasa puas dengan budaya organisasi yang ada, lingkungan kerja yang dianggap belum memadai dan beban kerja yang dirasa berat ternyata juga tidak membuat kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru menjadi menurun.

#### **4.5.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan dampak yang kecil terhadap kepuasan kerja personil Reskrim Polresta Pekanbaru.

Hasil penelitian ini didukung secara empiris dari penelitian Hefrizon, 2014, dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Satuan Brimob Polda DIY” hasil penelitiannya : budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berbeda dengan hasil penelitian secara empiris dari penelitian yang dilakukan oleh: Mohammad Bagus Kurniawan, 2021, dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri “ hasil penelitiannya : budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja korps brimob polri.

#### **4.5.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja memberikan dampak yang kecil terhadap kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Berbeda dengan hasil penelitian secara empiris dari penelitian yang

dilakukan oleh Agustina Wijayanty dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat” hasil penelitiannya : lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat.

#### **4.5.3. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak yang kecil terhadap kepuasan kerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Berbeda dengan hasil penelitian secara empiris dari penelitian yang dilakukan oleh : (Nabawi, 2019) hasil penelitiannya Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

#### **4.5.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi mempunyai dampak yang besar terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan secara empiris dari Cahyana, 2018, Prayoga and Yuniati, 2019, Juwita, 2016, Kurniawan, Wulan and Wahyono, 2018, menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.5.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak yang sangat besar terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Hasil penelitian penelitian secara empiris dari penelitian Nabawi, 2019 menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **4.5.6. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memberikan dampak yang besar terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian secara empiris dari Nabawi, 2019, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan hasil penelitian secara empiris dari Ilham, 2021 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

#### **4.5.7. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan dampak yang sangat kecil terhadap kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan secara empiris dari, Nabawi, 2019, Putra *et al.*, 2019, Irawati, Sudarno, 2019, yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berbeda dengan hasil penelitian secara empiris dari penelitian Jmm17, 2014, Tetuko, 2012, Wardani, 2018, Rasmi, Mahlia Muis, 2020, Rezaee, Khoshshima and Esmail Zare-Bahtash, 2018 yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Berdasarkan analisis data SPSS 22 dan *Smart PLS* 3.0 yang telah diuraikan dalam pembahasan pada Bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut.

Variabel budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Yang artinya bahwa budaya organisasi yang baik akan tidak menurunkan kepuasan kerja, dan sebaliknya budaya organisasi tidak baik tidak meningkatkan kepuasan kerja. Namun budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya budaya organisasi yang buruk dapat menurunkan kinerja.

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini artinya Lingkungan kerja yang baik tidak akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja atau sebaliknya lingkungan kerja yang buruk tidak menurunkan kepuasann kerja, namun lingkungan kerja yang baik meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik menurunkan dapat kinerja.

Variabel beban kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini artinya semakin tinggi beban kerja tidak akan berpengaruh pada meningkatnya kepuasan kerja, sebaliknya beban kerja yang sedikit juga tidak menurunkan kepuasan kerja. Namun beban kerja yang tinggi justru dapat meningkatkan kinerja dan sebaliknya

beban kerja rendah dapat menurunkan kinerja.

Untuk variabel kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja. Ini berarti peningkatan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru, sebaliknya penurunan kepuasan kerja tidak mengakibatkan kinerja menurun.

## **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil uraian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa penelitian ini adalah untuk mengetahui, menguji, dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja personil reskrim Polresta Pekanbaru.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka dapat diberikan saran-saran operasional sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan reskrim Polresta Pekanbaru agar meningkatkan budaya organisasi dan Lingkungan kerja, karena budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh besar meningkatkan kinerja, dan mengatur beban kerja dengan baik karena beban kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya, yang tertarik untuk meneliti dengan variabel yang serupa, disarankan untuk menggunakan sampel yang tepat sasaran agar pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen dapat lebih tepat akurat. Objek penelitian juga dapat diperluas ke satuan fungsi kerja yang lain, seperti lalu lintas dan samapta yang memiliki personil yang cukup banyak yang juga merupakan satuan fungsi yang ada dalam kesatuan Polresta Pekanbaru.

## **5.3. Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan dan ketidaksempurnaan. Keterbatasan metode penulisan, pengumpulan data, pengolahan data, dan jumlah variabel independen dan variabel dependen dalam penelitian, serta jangkauan

objek penelitian yang kurang luas karena terbatas pada satu satuan fungsi kerja saja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Undang Undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Pertauran Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 tahun 2012 tentang indicator penilaian Kinerja dilingkungan Polri.
- Pertauran Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Pertauran Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 99 tahun 2020 tentang Penilaian 13 Komponen Kinerja Polri.
- As'ad, M. 1995. Psikologi Industri dan Sosial. Jakarta : Pustaka Jaya.
- Luthans, F. (2014). Organization Behavior. New York: McGraw Hill International.
- Mangkunegara, A.A., & Anwar, P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, Fandi. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator"*, Zanaf Publishing, Pekanbaru.
- Fahmi, Irham. 2015. *"Manajemen Kinerja: Teori dan Aplikasi"*, Alfabeta, Bandung.
- Barnes, James G. 2013. *Secerets of Customer Relationship Management*. Jakarta : Penerbit Andi.
- Kurniawan, Mohammad Bagus Kurniawan. 2021. *"Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Korps Brimob Polri"*  
<https://www.ejournalwiraraja.com/index.php/FISIP/article/view/1620/1182>
- (Ilham, 2021), *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara*.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/32145>
- (Jmm17, 2014) *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya*.  
<https://www.neliti.com/id/publications/244028/pengaruh-budaya-rganisasi-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kepuasan-kerja-dan-kine>.
- (Hefrizon, 2014), *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Satuan BRIMOB POLDA DIY*  
<https://journal.umsu.ac.id/index.php/bti/article/view/1384>.
- (Nabawi, 2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3667>.
- Agustina Wijayanty, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Anggota Polri di Polres Tanjung Jabung Barat*.  
<http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article>

- (Hariyono, 2021), *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Polri Pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin*  
<https://jurnal.iainbone.ac.id/index.php/altsarwah/article/view/1553>.
- (M. Viqri Amirulloh<sup>1</sup>Siti Nur'aini<sup>2</sup>Erna Ipak R.3) *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Situbondo*  
<http://digilib.unmuhjember.ac.id/files/disk1/65/umj-1x-mviqriamir-3229-1-naskahp-2.pdf>
- (Damar Tedja Sukmana, Indarto, 2018) *Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1081>
- (Okvi Widriasmatiwi , Indriyati Eko Purwaningsih , 3 Hartosujono, 2019) *Kinerja Anggota Polri Ditinjau Dari Work Life Balance Dan Organizational Citizenship Behavior*  
[file:///c:/users/lenovo/downloads/st\\_budiarto,+journal+manager,+kinerja+anggota+polri+ditinjau+dari+work+life+balance+dan+organizational+citizenship+behavior](file:///c:/users/lenovo/downloads/st_budiarto,+journal+manager,+kinerja+anggota+polri+ditinjau+dari+work+life+balance+dan+organizational+citizenship+behavior)
- (Sulastiana; Surya Dharma, supervisor; Ace Suryadi, examiner (, 2001)) *Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Etika terhadap Kinerja Penyidik Reserse Polri di Wilayah DKI Jakarta*  
<https://lontar.ui.ac.id/detail?id=72443>
- (Arifin, Kemas Muhammad Syawaludin ,2013) *Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sintang Kabupaten Sintang Provinsi Kalimantan Barat*  
<http://repository.ut.ac.id/719/>
- (Dwi Nurhuda, 2021) *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Satuan Intelkam Polresta Bareleng*  
<https://journal.ikopin.ac.id/index.php/coopetition/article/view/229>
- (Mochammad Nur Sanwari, 2021) *Pengaruh Dukungan Sosial Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Personil Polri* <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/5273>
- (Try Nensy Nirmalasary, 2Fakhry Zamzam, 3Luis Marnisah, 2020) *Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Direktorat Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sumatera Selatan*  
<file:///C:/Users/LENOVO/Downloads/30-Article%20Text-76-1-10-20201016.pdf>
- (Bustan, 2018), *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru* <http://repository.stienobel-indonesia.ac.id/bitstream/handle/123456789/710/bustan.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Nyoto (2015) *Metodologi Penelitian Suatu Pengantar*. Universitas Riau Press.
- Nyoto (2019) *Manajemen Transformasi Budaya Konfusianisme dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan*. Pertama. Lembaga Ladang Kata.
- Putra, 2012 “*Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Marketing Dan Kredit (Studi Pada PT. WOM Finance Cabang*

Depok) ”.

- Sitepu, 2013 “*Beban Kerja Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada PT. Bank Tabungan NeEArA Tbk Cabang Manado)*”.
- Hariyono, dkk, 2009 “*Hubungan Antara Beban Kerja, Stres Kera Dan Tingkat Konflik Dengan Kelelahan Keria (Studi Pada Perawat Di Runah Sakit Islam Yogyakarta Pdhi Kota Yogyakarta)*”.
- Nasution, 2012 “*Pengaruh Beban Kerja, Pengalarman Audit Dan Tipe Kepribadian Terhadap Skeptisme Profesional Dan Kemampuan Auditor Dalam MendeteksiKecurangan*”.
- Nurdin, 2011 “*Pengaruh Beban Kerja Dan Keterampilan KerjaTerhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bisnis UKM Bembie Digital Printing Bandung)*”.
- Dewi, 2013 “*Hubungan Antara Perseps Terhadap Beban Kerja Dengan Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan Divisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmino)*”.
- Edison, Emron dkk. 2017. “*Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*”, Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara Anuwar Prabu, 2011. *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Pustaka Wilayah, Malang
- Triguno Prasetya, 2012. *Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua, PT. Rineka, Jakarta
- Nawawi Ismail, 2013. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kinerja*, Kencana, Jakarta
- Nitisemito, Alex. 2010. *Manajemen Personalialia : Manajemen Sumber Daya Manusia*,Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Jakarta
- Schultz, D. & Schultz, S. E, (2011). *Psychology & Work Today*. (9th ed), New Jersey: Pearson Education, Inc
- Mulyadi dan Rivai, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta cetakan kesembilan
- Ahmad Hannani, 2016. *Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II Rumah Sakit Umum Wisata UTT Makasar*. Jurnal Mirai Manajemen. Vol. 01, No. 02. Di akses 10 April 2018 [http:// https://journal.stieamkop.ac](http://https://journal.stieamkop.ac).
- Siswanto, 2013. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, Ashar S. 2014. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia (UI-Press). Jakarta.
- Koesomowidjojo, Suci, 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses
- Wibowo, 2011. *Manajemen Kinerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Mathis, Robert L dan Jhon H. Jackson, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I, Penerjemah Jimmy Sadeli dan Bayu, Prawira Hie, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, Stephen P, 2010, *Prilaku Organisasi, Management*, New Jersey, PenerbitPrentice Hall Inc
- Purwanto Erwan A dan Sulistyastuti Dyah R. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif*,Gava Media, Yogyakarta.

Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Manajemen*, Alfabeta, Bandung.  
Sujarweni, Wiratna, 2015. *SPSS untuk Penelitian*, Pustaka Baru Press,  
YogyakartaGhozali Imam. 2016, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Undip,  
Semarang.

## KUSIONER

### 1. PENGANTAR

Dengan Hormat

Dalam rangka penelitian, bersama ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu/Sdr sebagai responden dalam penelitian ini (angket terlampir). Bersama ini saya mohon angket ini diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab seluruh pernyataan yang telah disediakan. Sehubungan tersebut jawaban responden diharapkan objektif karena tidak mempengaruhi status atau jabatan responden, hanya jawaban yang objektif dan reslistislah yang saya butuhkan.

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui **“Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap Kepuasan Kerja dan kinerja Satreskrim Polresta Pekanbaru”**,

Demikian pengantar ini dibuat, atas perhatiannya serta bantuanya diucapkan terima kasih.

### 2. PETUNJUK PENGISIAN

- a. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang telah tersedia dan pilih sesuai keadaan yang sebenarnya
- b. Ada lima alternatif jawaban pada setiap pertanyaan variabel, yaitu : citra merek, harga, persepsi konsumen dan keputusan pembelian.
- c. SS (Sangat Setuju), S (Setuju), N (Netral), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)

### 3. PROFIL RESPONDEN

- a. Nama : .....(boleh tidak disebutkan)
- b. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki 2. Perempuan
- c. Usia (umur) : 1. 30 – 35 Tahun 2. 36 – 41 Tahun  
3.  $\geq 42$  Tahun
- d. Pendidikan Terakhir : 1. Pascasarjana (S2) 2. Sarjana (S1)  
3. Diploma 3 (D3) 4. SMA/Sederajat



#### 4. PERNYATAAN

Berilah tanda sailang (X) pada salah satu jawaban sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>)</b>						
<b>Indikator Pelaksanaan Norma</b>						
1.	Peraturan perilaku anggota Polri dianggap sudah tepat dalam situasi tertentu.					
2.	Norma organisasi sangatlah penting bagi anggota Polri.					
<b>Indikator Pelaksanaan Nilai-Nilai</b>						
3.	Pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik.					
4.	Bertindak jujur dan berintegritas tinggi.					
<b>Indikator Kepercayaan dan Filsafat</b>						
5.	Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi dan kode etik organisasi					
6.	Pendapat organisasi berbeda dengan esensi sumber daya manusia.					
<b>Indikator Pelaksanaan Kode Etik</b>						
7.	Anggota kepolisian selalu menjaga kode etik.					
8.	Kode etik merupakan cerminan dari perilaku anggota kepolisian.					
<b>Indikator Pelaksanaan Seremoni</b>						
9.	Peranan budaya organisasi mempengaruhi perilaku anggota kepolisian.					
10.	Budaya organisasi merupakan penggerak utama dari sebuah keperibadian.					
<b>Indikator Sejarah Organisasi</b>						
11.	Setiap anggota kepolisian mengertian dengan sejarah organisasi kepolisian.					
12.	Sejarah organisasi adalah gambaran dari hasil yang telah dicapai oleh organisasi tersebut.					
<b>Lingkungan Kerja (X<sub>2</sub>)</b>						
<b>Indikator Lampu Penerangan Tempat Kerja</b>						
1.	Penataan lampu belum memenuhi standar yang ada.					
2.	Pencayaan lampu menyilaukan pandangan.					
<b>Indikator Jendela Tempat Kerja</b>						
3.	Jendela sudah ditata sesuai dengan kontruksi bangunan.					
4.	Jendela yang ada menghasilkan sirkulasi.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	udara yang baik					
<b>Indikator Tata Warna</b>						
5.	Warna ruangan kerja menimbulkan efek gelap.					
6.	Terlalu banyaknya warna diruangan kerja.					
<b>Indikator Dekorasi</b>						
7.	Dekorasi ruangan kerja terasa nyaman.					
8.	Dekorasinya mendatangkan semangat kerja.					
<b>Indikator Bunyi Musik</b>						
9.	Bunyi musik sebaiknya instrument sehingga tidak mengganggu konsentrasi dalam bekerja					
10.	Pengaturan irama musik harus diatur sedemikian rupa					
<b>Indikator Bunyi Mesin, Pabrik, dan Bengkel</b>						
11.	Kebisingan tentunya akan mengganggu pekerjaan.					
12.	Hiruk pikuk bunyi-bunyian mesin menjadikan tidak nyamannya dalam penyelesaian dari suatu pekerjaan.					
<b>Indikator Suhu Udara</b>						
13.	Suhu udara dalam ruangan kerja terasa pengap.					
14.	Terlalu ramainya dalam ruangan sehingga sirkulasi udara terhambat.					
<b>Indikator Kelembapan Udara</b>						
15.	Kelembapan udara dalam ruangan kerja dapat menyebabkan kelelahan dalam bekerja.					
16.	Situasi dan kondisi dalam ruangan kerja harus ditata dengan baik.					
<b>Beban Kerja(X3)</b>						
<b>Indikator Beban Fisik</b>						
1.	Saya merasa beban kerja saya saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
2.	Alat bantu pekerjaan memudahkan saya melakukan pekerjaan.					
<b>Indikator Beban Mental</b>						
3.	Beban kerja yang diberikan sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan saya					
4.	Saya merasa tugas yang diberikan cukup					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
	merata.					
<b>Indikator Beban Waktu</b>						
5.	Tugas yang selalu diberikan terkadang sifatnya mendadak dengan jangka waktu yang singkat.					
6.	Saya mengerjakan mengerjakan lebih dari satu tugas dalam waktu yang sama.					
<b>Kepuasan Kerja(Y1)</b>						
<b>Indikator Pekerjaan</b>						
1.	Peraturan-peraturan dalam Organisasi yang diterapkan tidak memberatkan.					
2.	Sangsi yang diterapkan tidak merugikan					
<b>Indikator Upah/ Tunjangan</b>						
3.	Sistem pemberian gaji di tempat saya bekerja sudah sesuai.					
4.	Gaji yang diterima tidak sesuai dengan tingkat beban kerja.					
<b>Indikator Pengawas</b>						
5.	Kebijakan promosi (kenaikan pangkat/atau jabatan) belum sesuai					
6.	Tidak Ada kesempatan yang diberikan untuk meningkatkan karier					
<b>Indikator promosi</b>						
7.	Dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.					
8.	Berusaha melemparkan kesalahan yang dibuat kepada orang lain.					
<b>Kinerja (Y2)</b>						
<b>Indikator Pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat</b>						
1.	Kecepatan dalam mengatasi permasalahan di Masyarakat.					
2.	Pekerjaan dapat terselesaikan tepat waktu.					
<b>Indikator Penegakan hukum secara berkeadilan</b>						
3.	Kecekatan sesuai bidang pekerjaan.					
4.	Mengasilkan pekerjaan yang berkualitas.					
<b>Indikator Sumber Daya Manusia yang profesional</b>						
5.	Setiap anggota polisi harus mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
6.	Waktu penyelesaian pekerjaan dikerjakan seefektif mungkin.					

NO	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
<b>Indikator Layanan Publik Polri yang Prima</b>						
7.	Kemampuan memenuhi layanan masyarakat.					
8.	Memiliki tanggung jawab terhadap penyelesaian pekerjaan.					

## HASIL PENELITIAN

Profil Responden

### Frequency Table

#### Gender

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	62	79.5	79.5	79.5
	Perempuan	16	20.5	20.5	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

#### Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30	11	14.1	14.1	14.1
	>= 42	25	32.1	32.1	46.2
	30 - 35	16	20.5	20.5	66.7
	36 - 41	26	33.3	33.3	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

#### Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	43	55.1	55.1	55.1
	S2	8	10.3	10.3	65.4
	SMA/Sederajat	27	34.6	34.6	100.0
	Total	78	100.0	100.0	

### Analisis Tanggapan

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	x1.1.1	0	0	0	24	54	78	4.69	Sangat Tinggi
2	x1.1.2	0	0	1	20	57	78	4.72	Sangat Tinggi
3	x1.1.3	0	0	1	23	54	78	4.68	Sangat Tinggi
4	x1.1.4	0	0	1	16	61	78	4.77	Sangat Tinggi
5	x1.1.5	0	2	1	16	59	78	4.69	Sangat Tinggi
6	x1.1.6	2	3	7	29	37	78	4.23	Sangat Tinggi
7	x1.1.7	0	0	1	19	58	78	4.73	Sangat Tinggi
8	x1.1.8	0	0	0	16	62	78	4.79	Sangat Tinggi
9	x1.1.9	1	0	1	22	54	78	4.64	Sangat Tinggi
10	x1.1.10	1	1	4	20	52	78	4.55	Sangat Tinggi
11	x1.1.11	0	0	1	24	53	78	4.67	Sangat Tinggi
12	x1.1.12	0	0	2	22	54	78	4.67	Sangat Tinggi
Rata-rata								<b>4.65</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	x2.1.1	16	10	0	26	26	78	3.46	Tinggi
2	x2.1.2	17	27	3	20	11	78	2.76	Cukup Rendah
3	x2.1.3	4	7	10	25	32	78	3.95	Tinggi
4	x2.1.4	2	4	5	23	44	78	4.32	Sangat Tinggi
5	x2.1.5	21	23	4	14	16	78	2.76	Cukup Rendah
6	x2.1.6	21	21	10	13	13	78	2.69	Cukup Rendah
7	x2.1.7	4	7	7	22	38	78	4.06	Tinggi
8	x2.1.8	1	8	3	20	46	78	4.31	Sangat Tinggi
9	x2.1.9	1	6	11	19	41	78	4.19	Sangat Tinggi
10	x2.1.10	2	4	10	22	40	78	4.21	Sangat Tinggi
11	x2.1.11	2	3	3	25	45	78	4.38	Sangat Tinggi
12	x2.1.12	3	6	1	25	43	78	4.27	Sangat Tinggi
13	x2.1.13	20	22	1	17	18	78	2.88	Cukup Rendah
14	x2.1.14	13	7	1	30	27	78	3.65	Tinggi
15	x2.1.15	10	6	4	27	31	78	3.81	Tinggi
16	x2.1.16	2	2	5	26	43	78	4.36	Sangat Tinggi
Rata-rata								<b>3.75</b>	<b>Tinggi</b>

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	x3.1.1	2	7	3	29	37	78	4.18	Tinggi
2	x3.1.2	2	5	4	24	43	78	4.29	Sangat Tinggi
3	x3.1.3	4	6	5	18	45	78	4.21	Sangat Tinggi
4	x3.1.4	9	6	4	17	42	78	3.99	Tinggi
5	x3.1.5	15	10	0	21	32	78	3.58	Tinggi
6	x3.1.6	10	8	2	15	43	78	3.94	Tinggi
Rata-rata								<b>4.03</b>	<b>Tinggi</b>

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	y1.1.1	3	6	2	28	39	78	4.21	Sangat Tinggi
2	y1.1.2	5	3	4	26	40	78	4.19	Sangat Tinggi
4	y1.1.3	5	5	4	20	44	78	4.19	Sangat Tinggi
5	y1.1.4	19	13	10	21	15	78	3.00	Cukup Rendah
7	y1.1.5	14	4	2	21	37	78	3.81	Tinggi
8	y1.1.6	32	30	1	8	7	78	2.08	Rendah
10	y1.1.7	18	16	12	18	14	78	2.92	Cukup Rendah
11	y1.1.8	26	23	7	11	11	78	2.46	Rendah
12	y1.4	17	15	13	8	9	62	2.09	Rendah
Rata-rata								<b>3.22</b>	<b>Cukup Rendah</b>

No	Pernyataan	Jawaban Responden					JLH	Rata-rata	Kesimpulan
		SR	R	CR	T	ST			
1	y2.1.1	0	1	1	26	50	78	4.60	Sangat Tinggi
2	y2.1.2	0	0	1	23	54	78	4.68	Sangat Tinggi
3	y2.1.3	1	6	7	19	45	78	4.29	Sangat Tinggi
4	y2.1.4	0	1	3	23	51	78	4.59	Sangat Tinggi
5	y2.1.5	0	3	1	20	54	78	4.60	Sangat Tinggi
6	y2.1.6	0	3	2	23	50	78	4.54	Sangat Tinggi
7	y2.1.7	1	5	4	22	46	78	4.37	Sangat Tinggi
8	y2.1.8	0	0	0	24	54	78	4.69	Sangat Tinggi
Rata-rata								<b>4.55</b>	<b>Sangat Tinggi</b>

## Uji Angket SPSS

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.916	12

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x1.1.1	51.1410	22.331	.742	.907
x1.1.2	51.1154	22.259	.730	.908
x1.1.3	51.1538	21.898	.787	.905
x1.1.4	51.0641	22.606	.693	.909
x1.1.5	51.1410	21.369	.692	.908
x1.1.6	51.6026	21.593	.373	.936
x1.1.7	51.1026	22.119	.775	.906
x1.1.8	51.0385	22.583	.791	.907
x1.1.9	51.1923	21.274	.692	.908
x1.1.10	51.2821	20.491	.680	.910
x1.1.11	51.1667	21.855	.789	.905
x1.1.12	51.1667	21.777	.763	.906

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	16

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1.1	56.6026	129.437	.514	.883
x2.1.2	57.3077	128.787	.601	.879
x2.1.3	56.1154	134.337	.530	.882
x2.1.4	55.7436	137.752	.492	.883
x2.1.5	57.3077	126.735	.610	.878
x2.1.6	57.3718	129.795	.550	.881
x2.1.7	56.0000	134.156	.529	.882
x2.1.8	55.7564	136.109	.535	.882
x2.1.9	55.8718	137.594	.473	.884
x2.1.10	55.8590	138.201	.451	.884
x2.1.11	55.6795	139.337	.452	.884
x2.1.12	55.7949	134.996	.558	.881
x2.1.13	57.1795	125.240	.637	.877
x2.1.14	56.4103	126.115	.668	.876
x2.1.15	56.2564	130.037	.579	.880
x2.1.16	55.7051	138.133	.520	.883

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.809	6

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x3.1.1	20.0000	24.156	.566	.782
x3.1.2	19.8846	23.584	.657	.768
x3.1.3	19.9744	22.571	.633	.766
x3.1.4	20.1923	20.807	.647	.760
x3.1.5	20.6026	20.710	.542	.791
x3.1.6	20.2436	22.420	.463	.807

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.755	8



**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1.1.1	22.6538	35.034	.445	.732
y1.1.2	22.6667	35.706	.360	.744
y1.1.3	22.6667	34.407	.428	.734
y1.1.4	23.8590	31.188	.509	.718
y1.1.5	23.0513	32.984	.374	.746
y1.1.6	24.7821	31.627	.591	.704
y1.1.7	23.9359	31.879	.481	.724
y1.1.8	24.3974	32.398	.450	.730

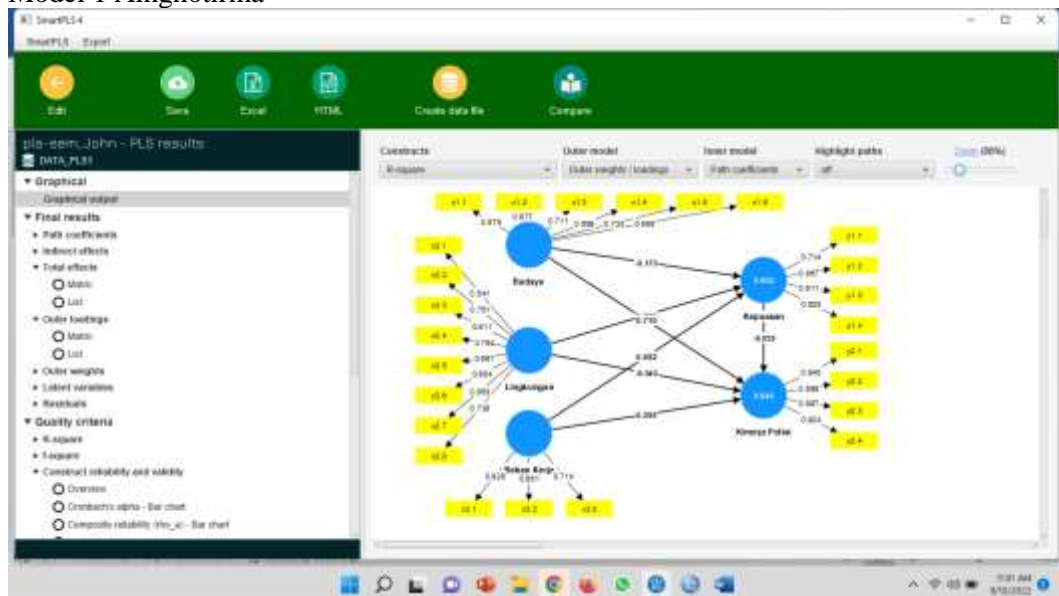
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	8

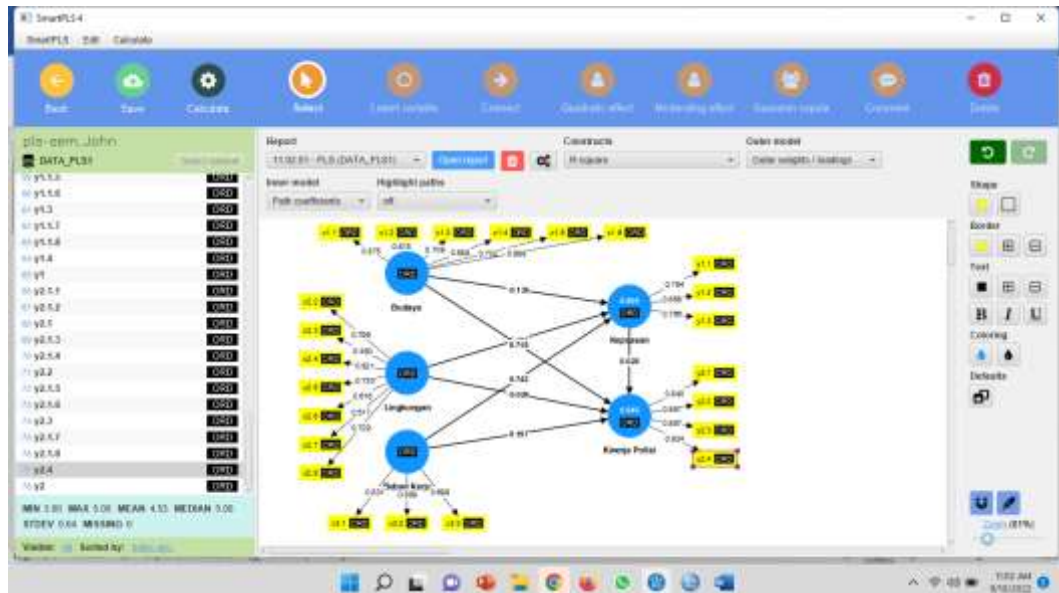
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y2.1.1	31.7692	16.310	.786	.894
y2.1.2	31.6923	17.748	.573	.910
y2.1.3	32.0769	14.098	.697	.907
y2.1.4	31.7821	16.354	.710	.899
y2.1.5	31.7692	15.556	.775	.893
y2.1.6	31.8333	15.258	.803	.890
y2.1.7	32.0000	14.208	.747	.899
y2.1.8	31.6795	16.974	.837	.896

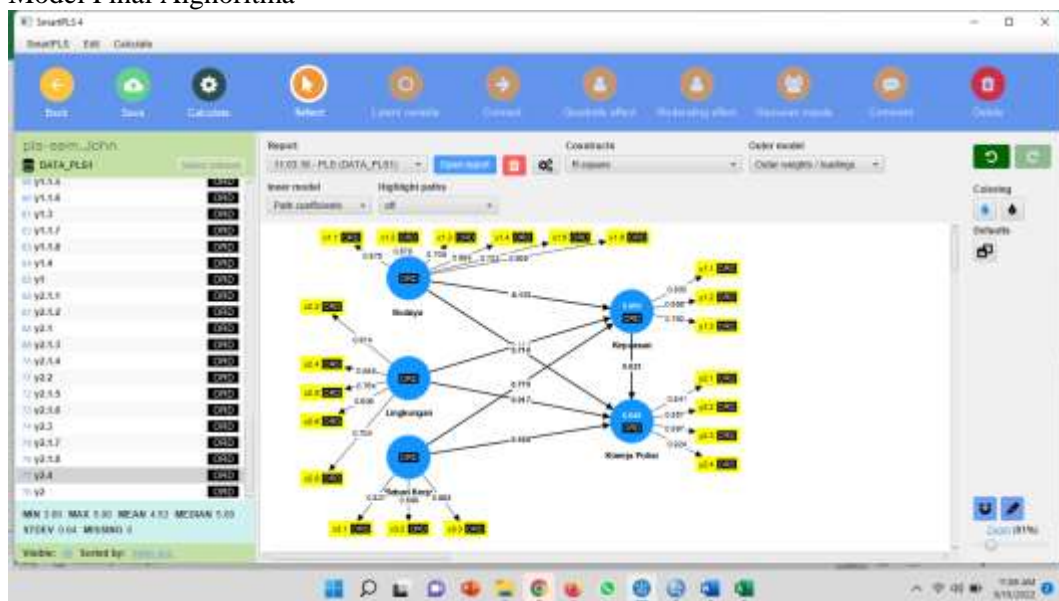
**Model 1 Alhghotirma**



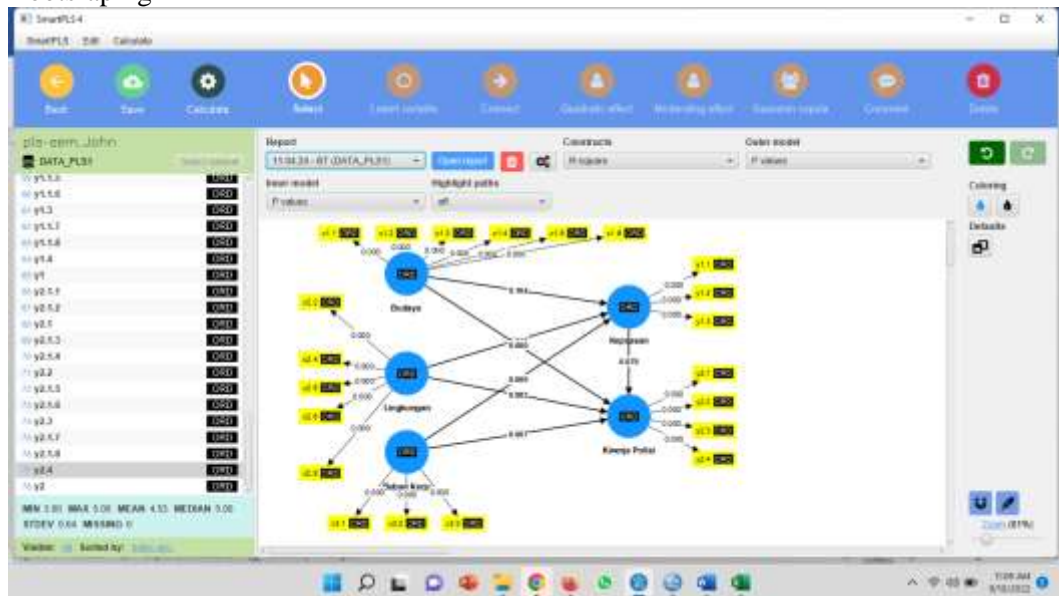
Model 2



Model Final Algoritma



## Boostraping



## Outer loadings

	Beban Kerja	Budaya	Kepuasan	Kinerja Polisi	Lingkungan
x1.1		0.875			
x1.2		0.878			
x1.3		0.709			
x1.4		0.889			
x1.5		0.732			
x1.6		0.899			
x2.2					0.814
x2.4					0.848
x2.5					0.764
x2.6					0.606
x2.8					0.704
x3.1	0.831				
x3.2	0.889				
x3.3	0.698				
y1.1			0.800		
y1.2			0.855		
y1.3			0.762		
y2.1				0.841	
y2.2				0.857	
y2.3				0.897	
y2.4				0.924	

#### Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Beban Kerja	0.741	0.798	0.850	0.656
Budaya	0.911	0.930	0.931	0.696
Kepuasan	0.732	0.737	0.848	0.650
Kinerja Polisi	0.903	0.908	0.932	0.775
Lingkungan	0.808	0.833	0.865	0.566

#### Multikolonieritas Data

##### Collinearity statistics (VIF)

	Kepuasan	Kinerja Polisi
Beban Kerja	1.597	3.290
Budaya	1.203	1.253
Kepuasan		2.854
Kinerja Polisi		
Lingkungan	1.681	1.718

#### R-square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan	0.650	0.635
Kinerja Polisi	0.646	0.627

#### Analisis SEM\_PLS

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics ( O/STDEV )	P values
Beban Kerja -> Kepuasan	0.770	0.763	0.085	9.021	0.000
Beban Kerja -> Kinerja Polisi	0.180	0.184	0.105	1.711	0.087
Budaya -> Kepuasan	-0.133	-0.114	0.095	1.391	0.164
Budaya -> Kinerja Polisi	0.710	0.703	0.081	8.766	0.000
Kepuasan -> Kinerja Polisi	0.021	0.008	0.128	0.163	0.870
Lingkungan -> Kepuasan	0.114	0.106	0.114	0.997	0.319
Lingkungan -> Kinerja Polisi	0.017	0.043	0.114	0.147	0.883

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. DATA PRIBADI

N a m a : John Rafizal  
Tempat Tanggal Llahir : Tj. Belit, 17 Januari 1978  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
A g a m a : I s l a m  
Status : Kawin  
A l a m a t : Jl. Pinang Merah Perum Permata Hijau Blok  
B NO. 6-7 Kel. Tangkerang Timur Kec.  
Tenayan Raya Kota Pekanbaru Riau.  
No. Phone : 08117070178

### B. DATA PENDIDIKAN

#### 1. Pendidikan Formal

a. Tahun 1985 – 1991 SDN 020 Lipat Kain Kampar Kiri  
b. Tahun 1991 – 1994 SMP 1 Lipat Kain Kampar Kiri  
c. Tahun 1994 – 1997 SMA 1 Lipat Kain Kampar Kiri  
d. Tahun 2016 – 2020 STIE Prakarti Mulya Pekanbaru

#### 2. Pendidikan Tambahan

a. Tahun 1998 – 1999 DIKMABA PK POLRI

### C. PENGALAMAN KERJA

- Tahun 1999 – sekarang Anggota Kepolisian Republik Indonesia

### D. HOBBY : Travel

Demikianlah daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Pekanbaru, September 2022

John Rafizal