

PENGARUH BUDAYA KERJA, FASILITAS KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN PADA BAGIAN SENTRA PELAYANAN KEPOLISIAN TERPADU (SPKT) DI POLSEK HAMPARAN PERAK

Nanda Amelia Sari¹, Ilham², Raidani³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar Medan, Jl. Pintu Air IV Kwala Bekala, Padang Bulan, kota Medan, Sumatera Utara 20142 (0618366679)

E-mail : nandaameliastari01110@gmail.com

ABSTRAK

Riset ini mendeskripsikan tentang Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada bagian Sentra pelayanan Kepolisian terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak. Penelitian ini menggunakan teori yaitu Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja serta Kinerja. Populasi dan Sampel yang digunakan adalah semua anggota Polisi pada Bagian Sentra pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak yang berjumlah 30 Orang. Metode statistik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (*Multinier Regression Analysis*) serta penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif serta bersifat Explanatory. Hasil hipotesis Uji t menerangkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh reliabel terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak, Fasilitas Kerja berpengaruh reliabel terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak, Kepuasan Kerja berpengaruh reliabel terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak. Hasil Uji F menerangkan bahwa Budaya Kerja, Fasilitas Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu di Polsek Hamparan Perak. Hal ini menunjukkan bahwa Koefisien Determinasi Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu Di Polsek Hamparan Perak dapat menjelaskan berjumlah 61,7% dalam variable penelitian dan 38,3 % sisanya tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Kerja, Fasilitas Kerja, Kepuasan kerja dan Kinerja.

1. Pendahuluan

Di zaman global ini, SDM merupakan aset utama dalam menjalankan tugas yang di percayakan kepada kita oleh instansi. Daya saing merupakan aset yang memberikan kontribusi paling besar bagi kemajuan organisasi baik perusahaan maupun instansi kepolisian sehingga hanya dapat dibangun dengan baik dengan talenta yang berkualitas, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja polisi adalah budaya kerja yaitu aktivitas yang sering dilakukan oleh individu atau kelompok yang telah di tetapkan oleh instansi. Dalam dunia kerja budaya kerja sangat penting untuk meningkatkan Kualitas Kerja, seperti peraturan dalam jam kerja, menjalankan pekerjaan kantor dengan tepat waktu dan memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, salah satu yang mempengaruhi tugas polisi adalah fasilitas kerja merupakan sarana penunjang kegiatan, fasilitas kerja yang buruk akan berdampak pada kinerja polisi. Kepuasan kerja juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja, dimana Polisi dengan kepuasan kerja yang tinggi dengan sikap positif untuk membantu instansi melakukan yang terbaik, polisi merespon dengan sikap negatif maka kinerja yang dihasilkan akan kurang maksimal sehingga instansi tidak puas akan kinerja yang dihasilkan.

2. Kajian Pustaka

2.1 Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan sangat penting untuk menggapai tujuan serta memotivasi seseorang untuk mencapai tujuan yang di inginkan, yang dilakukan oleh polisi dengan kompetensi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. [1]. Kinerja yaitu hasil kerja yang di capai oleh pekerja yang melaksanakan pekerjaannya berdasarkan rasa tanggung jawabnya[2].Kinerja yaitu hal yang penting dalam organisasi yang ada di instansi untuk menggapai tujuan dan meraih harapan serta memotivasi seseorang untuk menggapai hasil yang diharapkan oleh instansi [3]. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja[4] meliputi: Keterampilan dan Kompetensi, Rancangan Pekerjaan, Kepemimpinan, Ilmu, Insentif, Kepemimpinan, Faktor Pribadi dan Lingkungan. Adapun yang menjadi Indikator Kinerja Pegawai [5] : Sikap Kerja, Disiplin Kerja, Kerjasama, Kualitas Pekerjaan, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas, Kemandirian

2.2 Budaya Kerja

Budaya Kerja yaitu Kekuatan sosial yang tidak terlihat, bersifat sosial dan menginternalisasi yang dapat memotivasi para pelaku organisasi untuk terlibat dalam aktivitas kerja [6]. Budaya Kerja adalah bagian terpenting dari Pengembangan bakat. Sumber Daya Manusia dalam organisasi diharapkan berkinerja baik dalam menerapkan budaya kerja yang di harapkan.[7] Yang menjadi sasaran Budaya Kerja [8] adalah: Kepentingan Karyawan dan Kepentingan Perusahaan. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja [9]: Pengaruh Kepemimpinan, Pilihan Karyawan, Budaya Organisasi, Budaya luar, Organisasi karyawan, Kejelasan visi perusahaan, Pemimpin Teladan, Proses Pembelajaran, Motivasi. Indikator Budaya Kerja[10] meliputi: Kepemimpinan, Penampilan, Kesadaran akan waktu, Komunikasi serta Apresiasi

2.3 Fasilitas Kerja

Fasilitas hal yang sangat penting untuk mendorong kelancaran pelaksanaan tugas para pekerja [11]. Jenis-Jenis fasilitas Kerja [12] adalah: Mesin, Infrastruktur, Peralatan Kantor, Peralatan investasi, Tanah, Bangunan dan Transportasi. Adapun yang menjadi Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerja [13]:

1. Sifat dan tujuan organisasi
2. Lahan dan ruang yang dibutuhkan atau ketersediaan lahan
3. Fleksibilitas
4. Faktor estetis
5. Masyarakat dan sekitarnya
6. Biaya konstruksi dan operasional

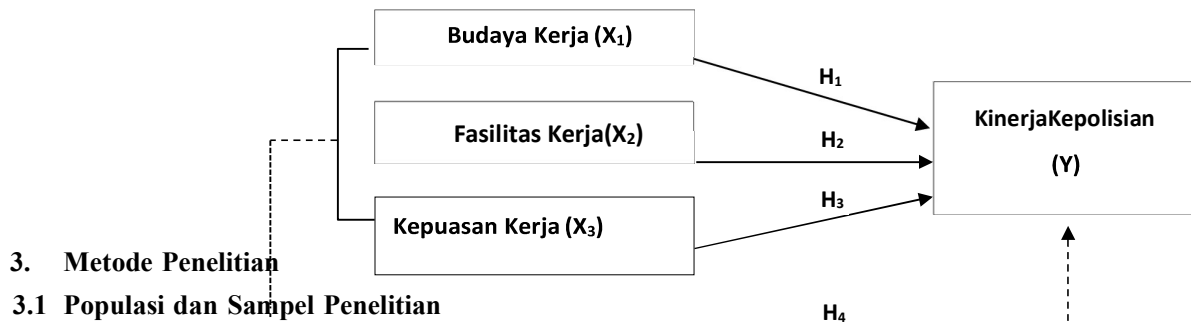
Indikator Fasilitas Kerja [14]

1. Bangunan
2. Tempat Kerja
3. Alat
4. Akses Internet
5. Peralatan Kerja
6. Fasilitas di Luar
7. Fasilitas Kesejahteraan

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan hal-hal kondisi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diperoleh dalam bekerja, factor fisik dan psikologis [15]. Kepuasan Kerja yaitu sikap emosional seseorang terhadap bentuk kepuasan karyawan di tempat kerja, karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih aktif, bekerja lebih keras akan memperoleh kinerja yang tinggi.Ketidakpuasan karyawan terhadap perstasi kerja, memburuk dan karyawan kurang antusias tentang pekerjaan mereka.[16]. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja [17] adalah terhadap kemajuan: Keamanan Kerja, Gaji, Perusahaan dan Manajemen, Pengawasan. Indikator Lingkungan Kerja Fisik [18] terdiri dari: Bekerja sendiri, Gaji / Upah, Promosi, Supervisor, Rekan Kerja, Kewajaran

2.5 Kerangka Konseptual



3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian ini yaitu seluruh anggota Polsek dan kompolsek pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian terpadu (SPKT) yang berjumlah 30 orang dan besar sampel yang digunakan adalah 30 orang dari total populasi.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Adapun tehnik pengumpulan data yang dilakukan dalam membuat penelitian adalah sebagai berikut:

1. Pembagian Angket
2. Pengamatan
3. Wawancara
4. Penelitian Literature

3.3 Metode Analisis

Regresi Linier berganda menggunakan model persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja kepolisian
- a = Konstanta
- x1 = Budaya Kerja
- x2 = Fasilitas kerja
- x3 = Kepuasan Kerja
- e = Tingkat Kesalahan

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Tabel 3 Hasil Uji-t
Hasil Uji t (Parsial) Budaya Kerja (X₁)

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.965	3.124		.309	.760
	Budaya Kerja	.495	.090	.722	5.523	<.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Kepolisian

Ha ditolak karena Budaya Kerja memiliki nilai t hitung $(-5,523) > t$ tabel $(1,705)$ dan nilai sig $0,001 < 0,005$ berpengaruh reliabel terhadap kinerja kepolisian.

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)
Hasil Uji t (Parsial) Fasilitas Kerja (X_2)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.848	2.063		2.834	.008
	Fasilitas Kerja	.570	.095	.751	6.025	<.001

a. Dependent Variabel : Kinerja Kepolisian

Ha ditolak karena Fasilitas Kerja memiliki nilai t hitung $(-6,025) > t$ - tabel $(1,705)$ kemudian nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai sig $0,001 < 0,005$ berpengaruh reliabel terhadap kinerja kepolisian

Tabel 5 Hasil Uji t (Parsial)
Hasil Uji t (Parsial) Kepuasan Kerja (X_3)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.395	2.334		2.311	.028
	Kepuasan Kerja	.409	.074	.721	5.513	<.001

a. Dependent Variabel: Kinerja Kepolisian

Ha ditolak karena Kepuasan Kerja memiliki nilai t hitung $(5,513) > t$ -tabel $(1,705)$ kemudian nilai sig $0,001 < 0,05$ dan nilai sig $0,001 < 0,005$ berpengaruh reliabel terhadap kinerja kepolisian

4.2 Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum Of Square	DF	Mean Square	F	Sig
1	Regression	155.433	3	51.811	16.576	<.001 ^b
	Residual	81.267	26	3.126		
	Total	236.700	29			

a. Dependent Variabel: Kinerja Kepolisian

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Fasilitas Kerja

Hasil uji ANOVA dengan menggunakan analisis F (Simultan) menunjukkan bahwa nilai F hitung $(16,576) > F$ tabel $(2,96)$ artinya variable Budaya Kerja dan fasilitas Kerja serta Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepololisian Terpadu (SPKT) di

Polsek Hamparan Perak.

4.3 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen menjelaskan variabel terkait.

Tabel 7 Hasil Uji Determinasi (R^2)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,810 ^a	0,657	0,617	1.76795

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Fasilitas Kerja

Berdasarkan hasil Adjusted R Square variable budaya kerja, fasilitas kerja dan kepuasan kerja berjumlah 0,617 atau 61,7%. Sedangkan 38,3% tidak ada dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak.

Hasil Uji hipotesis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja kepolisian pada unit Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT), hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) 0,495 dan nilai signifikan berjumlah 0,001

2. Pengaruh Fasilitas Kerja (X_2) terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,570 dan nilai signifikan berjumlah 0,001

3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Kepolisian Pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja kepolisian pada bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien beta (β) yang bernilai positif sebesar 0,409 dan nilai signifikan berjumlah 0,001.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Hasil Uji Parsial Budaya Kerja (X_1) memiliki nilai β sebanyak 0,495 dan nilai t hitung sebanyak 5,523 serta nilai signifikan sebanyak 0,001. Hasil Uji Parsial Fasilitas Kerja (X_2) memiliki nilai β sebanyak 0,570 dan nilai t hitung sebanyak 6,025 dan nilai signifikan sebanyak 0,001. Hasil Uji Parsial Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai β sebanyak 0,409 dan nilai t hitung sebanyak 5,513 serta nilai signifikan sebanyak 0,001. Nilai F hitung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepolisian pada Bagian Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SPKT) di Polsek Hamparan Perak sebanyak 16,576 nilai signifikan dari 0,001

5.2 Saran

Memberikan *reward* atau penghargaan yang mendapatkan prestasi kerja dan yang mentaati peraturan sebagai penghargaan seperti bonus, dan memberikan sanksi tegas bagi yang melanggar peraturan seperti di periksa oleh pihak profesi dan pengamanan (Propam). Kepada Polsek Hamparan Perak untuk Memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan berfungsi dengan baik seperti fasilitas komputer, printer, AC, dan ketersediaan tempat duduk diruang tunggu untuk meningkatkan kinerja personil kepolisian yang maksimal dalam menjalankan tugas.

Referensi

Pratiwi (2019:122) *Analisis Pengaruh Budaya Kerja dan Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan pada Rs citra Medika Depok*, Jurnal Akrab Juara Vol.2 No.2 3 Edisi Agustus 2021: Jawa Barat, Universitas Bina Sarana Informatika

Nawawi (2015:65). *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kemampuan Karyawan Department Store PT Matahari di Binjai*, Pancabudi Universitas

Triana (2015:134). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Manajemen terhadap kinerja karyawan PT Kingkata Kharisma*

Sastradipoera (2016:46). *Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kemampuan Karyawan di PT Matahari Department Stor Binjai*, Universitas Pancabudi

Sulaksono (2019:29), *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.