



PENGARUH BEBAN KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA BENDAHARA PENGELUARAN PADA SATKER JAJARAN POLDA MALUKU

Gresye Leatemia¹, Ferdy Leuhery², Felix Chandra³

^{1,2,3}Universitas Pattimura, Indonesia

History Article

Article history:

Received July 15, 2023

Approved August 18, 2023

Keywords:

Workload, Work Environment, Job Satisfaction, And Treasurer Performance

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, work environment and job satisfaction on the performance of spending treasurers in the work units of the Maluku Regional Police. The background of this research is the Performance of Expenditure Treasurers at the Moluccas Polda Satker where there are several personnel who are dissatisfied with the results of their work because the results of the work carried out by Financial staff at the Maluku Polda Satker are often not assessed well by partners and leaders where the results of the work carried out have not received maximum value in managing and financial accountability. This study uses quantitative research by collecting data that is measured using statistical, mathematical and computational techniques. With a total sample of 80 (eighty) respondents. And using regression analysis with the help of SPSS 21 software. The findings from this study indicate that workload has a positive and insignificant impact on the Performance of Treasurers for Spending SATKER Staff of the Maluku Regional Police, the Work Environment has a positive and insignificant impact on the Performance of Treasurers of Spending SATKER for the Maluku Regional Police. As for Job Satisfaction, it has a positive and insignificant impact on the Performance of the Treasurer's Expenditures for Work Units for the Maluku Regional Police.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bendahara Pengeluaran Pada SATKER Jajaran Polda Maluku. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh Kinerja Bendahara Pengeluaran Pada SATKER Jajaran Polda Maluku yang dimana terdapat beberapa personel kurang puas dengan hasil

pekerjaanya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh staf Keuangan pada Satker Polda Maluku seringkali tidak dinilai baik oleh Mitra kerja dan pimpinan dimana hasil pekerjaan yang dilakukan belum mendapat nilai maksimal dalam mengelola dan mempertanggungjawabkan keuangan. Penelitian ini menggunakan penelitian Kuantitatif dengan mengumpulkan data yang diukur menggunakan teknik statistik, matematik dan komputasi. Dengan jumlah sampel sebanyak 80 (Delapan Puluh) responden. Dan menggunakan analisa regresi dengan bantuan perangkat lunak SPSS 21. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa menunjukkan bahwa Beban Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Bendahara Pengeluaran SATKER Jajaran Polda Maluku, Lingkungan Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Bendahara Pengeluaran SATKER Jajaran Polda Maluku. Sedangkan untuk Kepuasan Kerja berdampak positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Bendahara Pengeluaran SATKER Jajaran Polda Maluku.

© 2023 Jurnal Ilmiah Global Education

*Corresponding author email: ferdyleuhery12@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam membangun suatu bangsa di perlukan modal utama yaitu Sumber Daya Manusia. Sumber Daya Manusia merupakan faktor utama dalam memajukan kesejahteraan suatu bangsa. Adanya Sumber Daya Manusia yang terdidik, terampil, berdisiplin, tekun dan mau bekerja keras akan berhasil meraih kemajuan yang sangat besar. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan prioritas utama yang harus diperhatikan oleh pimpinan, karenanya kualitas SDM dari setiap personil/pegawai mempunyai hubungan yang signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi. untuk itu pengetahuan, keterampilan, kecakapan, disiplin dan dedikasi terhadap pekerjaan serta *human relations* yang baik harus dapat diwujudkan.

Untuk mencapai tujuannya suatu organisasi harus memiliki individu-individu dengan disiplin kerja yang tinggi. Hal ini, diwujudkan melalui aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia, yang secara ringkas dapat juga dikatakan sebagai upaya pendayagunaan sumber daya manusia. Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) sebagai salah satu lembaga dalam masyarakat tidak terkecuali.

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang selanjutnya disingkat Polri telah berkembang pesat guna dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat di bidang keamanan, penegakan hukum, serta pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan adalah menjadi kewajiban Polri memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang tugas dan fungsi serta kewenangan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas. Seiring dengan itu jajaran Polri juga menjadi salah satu sumber informasi penting bagi masyarakat, khususnya di tengah derasnya arus tuntutan masyarakat akan keterbukaan informasi (UU No. 14/2008). Polri selaku salah satu badan publik merespons berbagai perubahan yang terjadi dalam masyarakat dengan menata struktur organisasi, instrumental dan kultur serta *mindset* segenap anggota Polri untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga diharapkan akan mendapat dukungan dan kepercayaan dari masyarakat.

Kepolisian Daerah Maluku atau Polda Maluku (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak), merupakan pelaksana tugas Polri di wilayah Provinsi Maluku. Yang

bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat di dalam negeri (Kamdagri), dan setelah berubah dari Kodapol, menjadi Polisi Daerah Maluku (Polda Maluku) yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) yang meliputi bidang pelindung, pengayom, pelayan, dan penegakkan hukum kepada masyarakat di wilayah Maluku. Komdak Maluku mulai tahun 1979 berkedudukan di Jl. Rijali No 1, yang dulu lebih dikenal kantor Kadapol XX Maluku atau Polda Maluku dan selanjutnya pada tahun 1984 Polda Maluku berubah nama menjadi Kepolisian XVI Maluku dipimpin oleh Brigjen Pol. Drs Soentono. Kemudian pada tanggal 17 Agustus 2022, dilaksanakan proses pemindahan Mapolda Maluku dari kantor lama di jalan Rijali ke jalan Sultan Hasanuddin dan dipimpin oleh Kapolda Maluku Irjen Pol Lotharia Latif selaku Kapolda yang ke-49 dan gedung tersebut dijadikan sebagai markas utama Polda Maluku.

Organisasi polri telah berkembang pesat guna dapat memenuhi tuntutan dan harapan masyarakat di bidang keamanan, penegakan hukum, serta pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan adalah menjadi kewajiban Polri memberikan pemahaman kepada masyarakat tentang tugas dan fungsi serta kewenangan dan tanggungjawabnya dalam melaksanakan tugas. Jajaran polri kemudian menjadi salah satu sumber informasi penting bagi masyarakat, khususnya di tengah derasnya arus tuntutan masyarakat akan keterbukaan informasi. Polri selaku salah satu badan publik merespons berbagai perubahan yang terjadi dalam masyarakat dengan menata struktur organisasi instrumental dan kultur serta *mindset* segenap anggota Polri untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga diharapkan akan mendapat dukungan dan kepercayaan dari masyarakat.

Keamanan dan ketertiban di wilayah Polda Maluku merupakan salah satu kebutuhan dasar, baik secara individu maupun kelompok masyarakat secara menyeluruh dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Polda Maluku sebagai salah satu fungsi pemerintahan di bidang keamanan dan ketertiban bertanggung jawab langsung atas keamanan individu dan ketertiban umum yang merupakan tugas pokok Polri. Untuk dapat melaksanakan tugas pokoknya, Polda Maluku terdiri dari 34 Satuan Kerja (Satker) yang menjadi unsur pelaksana di bawah Kapolda untuk menjalankan tugas pokok Polri tersebut sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam rangka mewujudkan fungsi dan tujuan, Satker Polda Maluku tentunya perlu kiranya memperhatikan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang handal, terlatih, serta terampil dan peka terhadap tuntutan masyarakat. Hanya saja, untuk menghasilkan sumber daya manusia yang kinerjanya atau prestasi kerjanya tinggi Personel Polri tidak hanya perlu memiliki keterampilan, tetapi ia juga harus memiliki keinginan dan kegairahan untuk berprestasi tinggi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan SDM atau pegawai adalah dengan menciptakan iklim yang dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya, dalam hal ini pemahaman mengenai kebutuhan atau keinginan para pegawai (Sudaryono, Agus, & Nunung, 2018).

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja personel adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika personel merasakan kepuasan dalam bekerja, maka ada upaya optimal untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya dengan segenap kemampuan yang dimiliki. Hal ini lebih lanjut akan menunjang peningkatan produktivitas kerja yang diharapkan oleh Polda Maluku. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Berbagai macam tugas yang diberikan pada personel akan efektif apabila mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu (Pangarso & Ramadhyanti, 2015).

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan

keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatannya tersebut. Dengan demikian kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja, (Rivai, 2016). Kepuasan kerja sendiri dapat dipengaruhi oleh beberapa hal, salah satunya adalah beban kerja.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja yang berupa fisik biasanya dapat dilihat secara langsung, misalnya kelelahan, menurunnya tingkat produktivitas pekerja, kesalahan-kesalahan yang terjadi, dan lain-lain. Penanganannya dapat diambil tindakan secara langsung seperti istirahat sejenak dari pekerjaan, pemberian waktu makan dan minum, dan lain-lain.

Hasil dari penanganannya pun dapat dirasakan secara langsung dan membutuhkan waktu yang relatif singkat. Beban kerja yang bersifat mental tidak dapat dilihat secara kasat mata. Penanganan beban kerja mental tidaklah semudah penanganan beban kerja fisik. Oleh karena beban kerja mental berkaitan dengan psikis seseorang, maka diperlukan pendekatan tersendiri sehingga diketahui apa penyebab beban kerja mental tersebut sehingga dapat diatasi. Penilaian beban kerja mental juga tidaklah semudah menilai beban kerja fisik. Pekerjaan yang bersifat mental sulit diukur melalui perubahan fungsi tubuh (Dhania, 2010). Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Kepuasan kerja juga mencakup berbagai macam komponen, seperti emosi dan kecenderungan perilaku seseorang. Perselisihan dan pertentangan yang ada pada internal personel yang menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran Satker Polda Maluku dapat saja terjadi baik antar sesama personel maupun antara personel dengan pimpinan. Hal ini terjadi karena setiap manusia memiliki berbagai macam sifat, sikap, dan perilaku yang berbeda-beda yang tentunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendukung dalam terciptanya kepuasan kerja bagi karyawan.

Pada dasarnya di dalam lingkungan kerja itu sendiri menyediakan pendorong atau penghargaan tertentu dalam hubungannya dengan kebutuhan-kebutuhan individu. Apabila kebutuhan individu dapat terpenuhi dari suatu lingkungan kerjanya maka akan menimbulkan suatu kepuasan (Pangarso & Ramadhanti, 2015). Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Lingkungan kerja dapat dikategorikan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang meliputi beberapa aspek yang harus diperhatikan misalnya ruangan kerja yang nyaman, kondisi lingkungan yang aman, suhu ruangan yang tetap, terdapat pencahayaan yang memadai, warna cat ruangan (Sedarmayanti, 2016) Sedangkan lingkungan kerja non fisik menurut (Wursanto, 2009) adalah sebagai sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja.

Lingkungan kerja non fisik sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, jika keadaan atau situasi di sekitar karyawan kondusif untuk bekerja, rekan mudah diajak untuk bekerja sama dan hubungan dengan atasan baik maka karyawan akan menikmati pekerjaannya dan merasa puas bekerja di tempat tersebut (Pangarso & Ramadhanti, 2015).

Berdasarkan pengamatan awal penulis terhadap personel yang menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran pada Satker Polda Maluku penulis melihat bahwa masih ada beberapa personel kurang puas dengan hasil pekerjaannya karena hasil pekerjaan yang dilakukan oleh staf

Kuangan pada Satker Polda Maluku sering kali tidak dinilai baik oleh Mitra kerja dan pimpinan dimana hasil pekerjaan yang dilakukan belum mendapat nilai maksimal dalam mengelola dan mempertanggungjawabkan keuangan. Penilaian yang belum maksimal ini dapat dilihat dari data Kementerian Keuangan tentang pengukuran kualitas kinerja belanja dengan menggunakan Penilaian Indikator Kinerja Pelaksanaan Anggaran (IKPA) Polri untuk 36 Polda tahun 2022 untuk Triwulan I, II, dan III posisi peringkat IKPA Polda Maluku dapat diketahui :

Tabel 1. Data Peringkat IKPA Polda Maluku pada Triwulan I, II, dan III Tahun 2022

NO	TAHUN 2022	POSISI	SKOR IKPA
1	TW I	24	93,61
2	TW II	25	94,40
3	TW III	26	95,06

Sumber : Puskeu Presisi 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat dilihat bahwa peringkat Polda Maluku dalam peringkat IKPA Polri yang terjadi pada TW I, II, dan III Tahun 2022 memperoleh penilaian kurang dari Kemenkeu, hal ini disebabkan karena belum dipedomananya dan dilaksanakan dengan baik langkah-langkah strategis pelaksanaan anggaran oleh pelaksana kegiatan atau Bendahara satker beserta Staf serta belum puasanya personel terhadap hasil kerjanya.

Kurang puasanya personel terhadap hasil kerjanya disebabkan lingkungan kerja yang berbeda-beda, dimana sebelum melaksanakan tugas, personel terlebih dahulu melakukan pemahaman terhadap lingkungan yang akan menjadi objek pekerjaan. Akan tetapi masih sering personel salah memprediksi terhadap lingkungan yang menjadi objek pekerjaan tersebut dimana lingkungan kerja selalu berubah-ubah.

Selain itu kurang puasanya personel terhadap hasil kerjanya disebabkan adanya pelimpahan pekerjaannya yang tidak menjadi pekerjaan pokok personel yang mengakibatkan penambahan beban kerja di luar pelaksanaan tugas-tugas rutin. Maraknya wabah virus corona pada saat ini juga mengakibatkan terjadinya penambahan beban kerja terhadap personel yaitu memperoleh tambahan beban kerja dalam melaksanakan operasi Kepolisian, seperti kegiatan operasi Yustisi, kegiatan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM), sebagai Satgas Pemulihan Ekonomi Nasional (PEN), serta tugas-tugas dadakan lainnya.

Beban kerja yang tinggi tidak seimbang dengan kemampuan fisik personel yang mengakibatkan tugas-tugas rutin banyak terabaikan hal ini juga berdampak pada target yang harus dicapai. Hal yang dialami oleh pegawai pada bagian Bendahara Pengeluaran yang bekerja pada Satker Polda Maluku dan jajaran yakni Anggota Polri/ASN Polri yang menjabat sebagai bendahara pengeluaran (Kaurkeu/Kasikeu) dengan alasan bahwa pada level ini Bendahara Pengeluaran (Kaurkeu/Kasikeu) yang membidangi tugas-tugas administrasi dan keuangan, lebih memahami proses persiapan dan penyusunan anggaran sebab dia terlibat secara langsung.

Namun terkadang tugas-tugas tersebut membutuhkan waktu ekstra untuk menyelesaikannya, karena proses operasional yang berjalan secara tiba-tiba sementara *deadline* pertanggungjawaban segera dimasukkan dan proses evaluasi yang harus berlangsung, ditambahkan lagi dengan kondisi ruang kerja yang tidak memberi rasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan tetapi pekerjaan harus terus berlangsung dan ada kebijakan-kebijakan yang harus dilakukan, rincian kerja yang padat dan masih banyak hal yang dialami dalam penyelesaian pekerjaan. Masalah-masalah ini juga banyak terjadi di tempat lain hal ini dibuktikan dengan adanya berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti-peneliti terdahulu dengan hasil kajian yang berbeda satu sama lain misalnya. Artha Tri Hastutiningsih (2018) Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja. Penelitian tersebut menggunakan stres kerja sebagai variabel mediasi namun penelitian ini tidak menggunakan variabel mediasi dan menambah variabel kepuasan kerja (Febri Furqon

Artadi (2015), Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merapi Agung Lestari. Penelitian ini mengkaji lingkungan kerja yang tidak kaji sebelumnya. Nurmardhiyah Pulungan (2017) Pengaruh beban kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pemeriksa BPK RI Perwakilan Provinsi Lampung. Pada penelitian tidak mengkaji variabel komitmen organisasional sebagai mediasi tetapi mengkaji lingkungan kerja yang sebelumnya belum dikaji dan menggunakan anaalisi regresi linier berganda. Resta oktaviana, Akmal, Dahliana Kamener, (2014) Pengaruh lingkungan kerja dan efektivitas kerja terhadap kineja karyawan melalui gaji sebagai variabel intervening (studi pada PDAM cabang Solok Selatan), Nelson (2020) Pengaruh lingkungan kerja dan efektifitas kerja terhadap kinerja pegawaipada kantor badan penyelenggara jaminan sosial bandar lampung, Shofiana Syam (2018) Pengaruh Beban Kerja dan Efiseinsi kerja terhadap Kinerja Pegawai pada kantor Kecamatan Banggae Timur. Penelitian ini tidak mengkaji variabel efektifitas kerja, tetapi mengkaji kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang sebelumnya belum dikaji.

Berdasarkan berbagai masalah yang telah diungkapkan dan memperhatikan berbagai penelitian dengan variabel yang dikaji maka penelitian ini berusaha untuk mengkaji “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku”.

METODE

Rancangan penelitian menurut Umar (2007), adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dan komprehensif mengenai hubungan-hubungan antar variabel-variabel yang disusun sedemikian rupa agar hasil risetnya dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset.

Jadi rancangan penelitian merupakan pedoman yang berisi langkah-langkah yang akan di ikuti oleh peneliti untuk melakukan penelitiannya. Rancangan penelitian harus dibuat secara sistematis dan logis sehingga dapat dijadikan pedoman yang betul-betul mudah diikuti. Supriyono (2008).

Penelitian dirancang untuk menguji dan menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan, tujuan yang ingin dicapai dan sekaligus menguji hipotesis rancangan penelitian ini:

1. Penelitian ini termasuk jenis penelitian survei, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi, Ed. (1999).
2. Penelitian ini juga termasuk penelitian penjelasan (*explanatory research*) yaitu suatu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Singarimbun dalam Singarimbun dan Effendi, Ed., (1999).

Berdasarkan analisis datanya penelitian ini merupakan penelitian analitis, karena menganalisis data sampel dengan statistik induktif dan statistik deskriptif yang diregeneralisasi untuk kesimpulan populasi, data yang diperoleh dari responden dalam merespons item-item yang berkaitan dengan variabel-variabel beban kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Nilai	Status
1.	Beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara pengeluaran (Y) pada Satker Jajaran Polda Maluku	thitung = 2,340 t tabel = 1.697 Sig = 0.026	Tolak H0 dan Terima Ha (H1 diterima)
2.	Lingkungan kerjaberpengaruh positif	thitung = 2.408	Tolak H0 dan

	terhadap kinerja bendahara pengeluaran (Y) pada Satker Jajaran Polda Maluku	t tabel = 1.697 Sig = 0.022	Terima Ha (H2 diterima)
3.	Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja bendahara pengeluaran (Y) pada pegawai Satker Jajaran Polda Maluku	t hitung = 2,387 t tabel = 1.697 Sig = 0.024	Tolak H0 dan Terima Ha (H3 diterima)

Sumber: Data Primer diolah 2023

Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Beban Kerja (X_1) diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Bendahara Pengeluaran Satker Polda Maluku. Hal tersebut dapat diketahui bahwa pada hasil analisa ditemukan variabel Beban Kerja (X_1) memiliki nilai $t_{hitung} 2,340 > 1,697$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,026 < 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Beban Kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Bendahara Pengeluaran (Y) pada Satker Jajaran Polda Maluku. Sehingga hipotesis yang diangkat ialah H_1 diterima.

Berdasarkan data responden, hasilnya menunjukkan data Masa Kerja responden yang menjabat sebagai Bendahara Pengeluaran pada Satker Polda Maluku sebagian besar adalah 16-20 Tahun sebesar 23,53%, 21-25 tahun sebesar 35,30% dan >25 tahun sebesar 29,41% berpengaruh pada mental dan kemampuan kerja Bendahara Pengeluaran dalam bekerja serta menerima pekerjaan di Polda Maluku yang sebagian besar membutuhkan kemampuan berpikir dan menganalisa yang lebih dalam. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa anggota Polri yang menduduki jabatan sebagai Bendahara Pengeluaran pada Satker Polda Maluku dengan terjadinya penambahan beban kerja yang sesuai dengan kemampuan kerja personel maka personel tersebut akan lebih bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas tersebut serta akan memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja personel tersebut akan semakin tinggi, dengan semakin tingginya kinerja bendahara pengeluaran maka tujuan organisasi akan lebih mudah dicapai. Beban kerja adalah suatu kompetisi dari suatu sumber mental yang terbatas. Salah satu penyebab menurunnya performa dari beban kerja adalah keharusan untuk mengambil dua atau lebih tugas-tugas yang harus dikerjakan secara bersamaan.

Dimana dalam hal penambahan beban waktu kerja Personel Kepolisian Daerah Maluku sudah cukup efektif dimana rata-rata responden menjawab setuju dari kuesioner yang telah disebar hal ini menunjukkan bahwa dalam penambahan waktu kerja Personel Kepolisian Daerah Maluku sudah disesuaikan dengan kemampuan dan keadaan personel sehingga personel akan menerima beban kerja yang diberikan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh didukung oleh beberapa fakta dan data empiris yang menyatakan bahwa beban kerja berupa beban waktu, beban usaha mental, dan beban tekanan psikologi (Boy Aulia Sastra 2017, Kade Ferrania Paramitadewi 2017, Banish Shabbir Raza Naqvi 2017, Irianto Lok, Mahalayati 2019), Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya Yudha Adityawarman, Bunasor Sanim dan Bonar M. Sinaga (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. Himawati (2016) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Universitas Jember. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, stres kerja, dan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Universitas Jember.

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Lingkungan Kerja (X_2) diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Bendahara Pengeluaran Satker Polda Maluku. Hal tersebut dapat diketahui bahwa pada hasil analisa ditemukan variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 2,408 > 1,697$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,022 < 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Bendahara Pengeluaran (Y) pada Satker Jajaran Polda Maluku. Sehingga hipotesis yang diangkat ialah H_1 diterima.

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Hal ini berarti jika dalam bekerja para bendahara pengeluaran mampu bekerja dengan baik dan membangun suasana kerja harmonis serta menyenangkan dengan atasan, sesama rekan kerja, dan bawahan maka hal tersebut akan menimbulkan kenyamanan dalam bekerja sehingga akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara pengeluaran pada Satker Polda Maluku. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja dari bendahara pengeluaran pada Kepolisian Daerah Maluku, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja personel, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya dan tentunya suasana tersebut akan mendukung bendahara pengeluaran untuk dapat bekerja lebih baik lagi sehingga akan meningkatkan motivasi dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja bendahara pengeluaran.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lewa dan Subowo (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja juga penelitian yang dilakukan oleh Salwa (2022) yang membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja non fisik juga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Juga Suparman (2017) yang menyimpulkan bahwa perlakuan pemimpin yang adil, manusiawi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga konsisten dengan hasil penelitian Lewa dan Subowo (2005) yang menyimpulkan bahwa perlakuan pemimpin memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja karyawan.

Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) diketahui bahwa variabel ini memiliki nilai positif dan berpengaruh signifikan terhadap meningkatkan Kinerja Bendahara Pengeluaran Satker Polda Maluku. Hal tersebut dapat diketahui bahwa pada hasil analisa ditemukan variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 2,387 > 1,697$ dengan tingkat signifikan sebesar $0,024 < 0,05$ (5%), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Bendahara Pengeluaran (Y) pada Satker Jajaran Polda Maluku. Sehingga hipotesis yang diangkat ialah H_1 diterima.

Keadaan ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bendahara pengeluaran memberikan kontribusi besar terhadap kinerja bendahara pengeluaran di Satker Jajaran Polda Maluku. Luthan (1998) merumuskan kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti jika dalam bekerja para bendahara pengeluaran mampu bekerja dengan baik dan sungguh-sungguh maka hasilnya akan baik serta akan dikerjakan sesuai ekspektasi dari pimpinan. Jika hal tersebut terjadi dan hasil pekerjaannya diterima serta direspon dengan baik oleh pimpinan maka, akan

muncul kepuasan dari dalam dirinya yang selanjutnya akan memotivasi bendahara tersebut untuk bekerja lebih giat sehingga akan meningkatkan kinerjanya.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dengan mempergunakan alat bantu SPSS, maka didapat hasil menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja bendahara pengeluaran pada Satker Polda Maluku. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik bendahara pengeluaran dalam bekerja maka hasil pekerjaannya akan menjadi maksimal dan tentunya akan diterima dan direspon dengan baik oleh atasan sehingga hal tersebut akan menjadi kebanggaan tersendiri dari dirinya atas prestasi yang ia rasakan dari pekerjaan dan tentunya hal tersebut akan memotivasi dirinya untuk terus berkembang dan terus berusaha untuk dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga jika dalam pekerjaannya ditemukan masalah, maka bendahara tersebut sudah memiliki kemampuan untuk menyelesaikan masalah tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahibur Rokhman (2013), Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap, kinerja karyawan dan Komitmen Organisasi, Studi Pada BMT Di Kudus. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dan komitmen organisasi dan juga penelitian Permadi dan I Wayan (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia.

Siagian, (2014) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Luthans, (2006) kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

KESIMPULAN

Kesimpulan

Hasil-hasil analisis dan pembahasan yang ada pada bagian sebelumnya menghasilkan beberapa kesimpulan terkait dengan tujuan penelitian antara lain :

1. Beban kerja berpengaruh meningkatkan kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku. Hal ini membuktikan bahwa semakin beban kerja yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja bendahara pengeluaran pada satker Polda Maluku. Hipotesis diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh meningkatkan kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kesan yang nyaman akan lingkungan kerja maka semakin meningkat kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku. Hipotesis diterima.
3. Kepuasan kerja berpengaruh meningkatkan kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik kepuasan yang dirasakan maka semakin meningkat kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku. Hipotesis diterima

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka ada beberapa saran yang perlu ditindak lanjuti. Adapun saran-saran berikut ini :

1. Dilihat dari karakteristik responden Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku menunjukkan tingkat pendidikan didominasi oleh lulusan SMA sehingga disarankan sebaiknya pimpinan harus memberi perhatian kepada pegawai untuk dapat mengembangkan diri melalui kesempatan studi lanjut. Mengingat bahwa dengan memiliki pengetahuan yang tinggi pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan menjadi potensi untuk mengembangkan lembaga ke depan.
2. Dari hasil tanggapan responden variabel lingkungan kerja pada indikator "Fasilitas peralatan kantor tersedia cukup lengkap dan memadai" Memiliki nilai mean: 3.00. Dengan demikian

Fasilitas Komputer dan Jaringan Wifi yang sering mengalami masalah harus segera diperbaiki agar bisa memberikan kenyamanan dalam bekerja.

3. Berdasarkan hasil uji statistik beban kerja terhadap kinerja Bendahara Pengeluaran pada Satker Jajaran Polda Maluku. Memberikan pengaruh yang sangat rendah. Hal ini menjadi perhatian bagi pimpinan untuk memperhatikan beban kerja melalui tugas yang diberikan sehingga pegawai dapat bekerja secara proporsional.
4. Bagi Peneliti berikut dapat mengkaji variabel yang telah diteliti saat ini dengan menambah variabel lain seperti etos kerja dengan memperluas lokasi penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), hal 17-32.
- Astika I. B. P., & Yasa, G. W. (2018). Kemampuan Komitmen Organisasi Memoderasi Kompetensi Pejabat Penatausahaan Keuangan dan SPI Pada Kualitas Laporan Keuangan Kota Denpasar. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 22(1), 301-325.
- Bawono, D. C., & Nugraheni, R. (2015). Analisis Pengaruh Pemberian Intensif, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Perawat Ruang Rsud Kota Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 4(3), 30-44.
- Davis, Keith, J. W., & Newstrom. (2017). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Dhanial, R. D. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*, 1(1), 1-12.
- Fitrianasari, D., Nimran, U., & Utami, H. N. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 13-23.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2005). *Manajemen*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M. S., (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Jerry, L. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Bussiness Review*, 3(1), 573-586.
- Jufrizen, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The Ist International Conference on Economics Management Accounting And Business (ICMAB)*, 1-7.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva- Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Muskamal. (2010). *Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah*. Makassar: PKP2A II.
- Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dosen Tetap Studi Pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung, *Kinerja*, 19 (1), 172-191.
- Robbins, S. P, (2012). *Management, Eleventh Edition*. United States of America: Pearson Education Limited.
- Sartika, D. (2014). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Keinginan Keluar Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Mediasi (Studi Kasus di CV. Putra Tama jaya). *Management Analysis Journal*, 3(2), 1-11.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60 (2), 19-33
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1-5.