

**Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Personel
Terhadap Komitmen Organisasional
(Studi Kasus Pada Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur)**

Mariniyati¹⁾, Anthonius Junito Kursudjono²⁾

Email: mifta.marini93@gmail.com

Email: tonimbbm@yahoo.com

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pancasetia Banjarmasin

Diterima
5 November 2023

Perbaikan
20 Desember 2023

Diterbitkan
1 Januari 2024

DOI: <http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v11i1>

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the significant influence of the work environment and workload on organizational commitment in the East Barito Resort Police (Polres), both simultaneously, partially and dominantly. This study uses a quantitative approach with variables of work environment (X1), workload (X2) and Organizational Commitment (Y). The population of this study was all East Barito Police personnel as many as 211 with a sample of 68 people. The methods used are Validity Test, Reliability Test, Descriptive Statistical Analysis, Multiple Linear Regression Analysis, Classical Assumption Test, Hypothesis Test using t test, F test and dominant test.

The results showed that the Work Environment and Workload had a significant effect simultaneously on the organizational commitment of East Barito Resort Police personnel. Partially, the work environment and workload have a positive and significant effect on the organizational commitment of the East Barito Resort Police (Polres). Workload has a dominant influence on the organizational commitment of East Barito Resort Police personnel.

Keywords: Work Environment, Workload, Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Soemarsono (2018) mengatakan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sebagai perencana, pelaksana dan penggerak untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memiliki dampak yang signifikan terhadap organisasi. Jadi sumber daya manusia begitu penting bagi organisasi, oleh karena itu, setiap organisasi harus mengembangkan sumber daya manusia untuk berkomitmen dalam mencapai tujuan organisasi.

Pada tahun 2021 yang dimuat pada media online kumparan.com/kumparannews/ tercatat tingkat keterlibatan yang rendah di antara anggota Polri dengan 4.939 Pelanggaran yang dilakukan oleh anggota Polri dan mengalami peningkatan pada tahun 2022 sebanyak 1.308 perkara atau 26,4% menjadi 6.247 perkara. Seluruh jenis pelanggaran baik disiplin, kode etik profesi hingga pelanggaran pidana anggota Polri mengalami peningkatan. Sedangkan jika dilihat dari data khusus di lingkungan Polres Barito Timur pada akhir Desember 2022 yang diperoleh di melalui Sipropam juga dapat dilihat bahwa jumlah pelanggaran yang terjadi di tahun 2022 mengalami peningkatan pelanggaran jika dibandingkan dengan data tahun 2021 sebanyak 4 pelanggaran atau 3,08%. Jika dibandingkan dengan jumlah seluruh personel Polres Barito Timur pada akhir tahun 2022 yaitu sebanyak 211 personel maka dapat dikatakan ada 63,51% personel yang masih memiliki komitmen organisasi yang cukup rendah sehingga menyebabkan masih terdapat cukup banyak pelanggaran yang terjadi di Polres Barito Timur.

Melihat dari fenomena diatas dapat disimpulkan semakin tingginya komitmen organisasi itu ditanamkan pada masing-masing individu personel atau anggota Polri maka segala tujuan suatu organisasi itu dapat tercapai sesuai harap dengan menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan, serta maka semakin kecil kemungkinan untuk melakukan kebiasaan negatif yang menyebabkan pelanggaran kode etik dan disiplin Kepolisian. Komitmen organisasi polisi di Polres Barito Timur diperkirakan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan beban kerja.

Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai hasil yang maksimal dalam pekerjaannya. Lingkungan itu sendiri memegang peranan yang sangat penting dalam bekerja dan oleh karena itu berpengaruh kuat terhadap kenyamanan bekerja. Dalam pelaksanaan tugas pokok dan tanggung jawab sebagai anggota Polri terkadang kondisi fisik dan non fisik lingkungan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sehingga hal tersebut dapat mempengaruhi komitmen dan tujuan dari seorang personel Polri, beberapa kondisi fisik pada lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi personel adalah seperti tata ruang yang masih belum sesuai dengan kenyamanan, sarana dan fasilitas penunjang kerja yang masih belum sepenuhnya terpenuhi untuk masing-masing individu personel Polri. Sedangkan dari kondisi non fisik dalam lingkungan kerja terpengaruh dari hubungan antara pimpinan dan bawahan baik dari tingkat harmonisasi dan sistem kerjasama kerja, dalam tubuh Polri khususnya di lingkungan Polres banyak konflik-konflik yang dapat terjadi yang dapat memicu problem baik dari segi manajemen kepemimpinan yang kurang baik, pola pikir yang tidak sejalan, serta sistem kerja yang menyebabkan gesekan dan pemberontakan dari bawahan.

Dalam Peraturan Kapolri Nomor 9 Tahun 2021 tentang Analisis Beban Kerja di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, beban kerja

dijelaskan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang wajib dituntaskan dalam cakupan unit kerja dalam rentang waktu satu tahun yang didatakan setiap hari dan waktu kerja. Artinya, jika jumlah beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas, sehingga besarnya tekanan beban kerja yang tidak sesuai dengan waktu dan kapasitas kerja. Beban kerja pada Polri menuntut untuk seorang Polisi harus siaga selama 24 jam/hari untuk melayani masyarakat. Dimana Polisi harus selalu siap siaga selama 24 jam jika atasannya menelpon secara tiba-tiba atau jika perlu menangani kasus, melaksanakan pengamanan unjuk rasa, pelaksanaan pengamanan kerusuhan dan turut serta dalam penanganan daerah rawan bencana. Beban kerja yang tidak masuk akal itu tentu bisa menimbulkan pengaruh terhadap kesehatan diri, mental, pola pikir, tujuan dan komitmen dari seorang personel Polri sehingga dapat menyebabkan meningkatnya pelanggaran, penyalahgunaan wewenang dan rendahnya komitmen organisasional terhadap organisasi.

Artinya, dalam menjalankan tugas pokoknya sebagai anggota Polri, mereka dihadapkan pada berbagai lingkungan, mulai dari atasan, bawahan, dan masyarakat, dan dengan tingkat beban kerja yang sangat tinggi. Hal ini dapat mengakibatkan komitmen organisasi yang rendah karena ketidaksesuaian antara lingkungan kerja dan beban kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap komitmen organisasional di Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur. Penelitian ini penting karena dapat memberikan gambaran tentang pentingnya komitmen organisasi melalui lingkungan kerja dan beban kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, menurut Afandi (2018:3) adalah disiplin ilmu dan seni mengatur hubungan dan peran tenaga kerja secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Maka dapat disimpulkan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu yang mengatur penggunaan sumber daya manusia yang dikelola secara profesional dan terintegritas untuk mencapai tujuan pribadi dan organisasi guna menciptakan sumber daya manusia yang memiliki bakat, produktif, berkualitas dan memiliki etos kerja serta loyalitas tinggi.

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia berdasarkan pendapat Ganyang (2018) secara garis besar terbagi menjadi dua bagian yaitu: 1) Fungsi Manajerial yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan, kepemimpinan dan pengendalian; 2) Fungsi Operasional yaitu pengadaan karyawan, pengembangan karyawan, program integrasi karyawan, pemeliharaan karyawan, pemberian kompensasi dan pemutusan hubungan kerja.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang dihadapi secara keseluruhan, lingkungan kerja seseorang, cara kerja dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Singkatnya, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan pada saat mereka bekerja, baik yang bersifat material maupun immaterial, yang secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi mereka pada saat bekerja dan pekerjaannya.

Sedarmayanti (2017: 25) membagi jenis lingkungan kerja menjadi dua jenis utama, yaitu 1) lingkungan kerja fisik yang terbagi menjadi dua kategori ialah Tempat kerja yang dekat dengan karyawan dan Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia; serta 2) lingkungan kerja non fisik meliputi semua kejadian yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama pegawai. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja kolektif yang diperlukan dalam organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) ada beberapa indikator yang mempengaruhi kondisi lingkungan kerja, diantaranya adalah:

1. Indikator Lingkungan Kerja Fisik yaitu pencahayaan ditempat kerja, sirkulasi udara di ruang kerja, kebisingan, penggunaan warna, ruang gerak, fasilitas, keamanan kerja.
2. Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik yaitu hubungan kerja antar bawahan dengan pimpinan dan hubungan kerja antar pekerja.

Beban Kerja

Dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 tahun 2008 disebutkan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus dipikul oleh jabatan atau satuan kerja dan merupakan hasil spesifikasi terhadap beban kerja dan waktu kerja. Hutabarat (2017:104) menyatakan beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Menurut Affandi (2018:183) berpendapat bahwa beban kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan karena beban kerja mempengaruhi produktivitas dan kenyamanan kerja karyawan. Sedangkan di dalam Peraturan Kapolri Nomor 9 tahun 2021 beban kerja dijelaskan sebagai sejumlah tugas atau pekerjaan yang wajib dituntaskan dalam cakupan unit kerja dalam rentang waktu satu tahun yang didatakan setiap hari dan waktu kerja.

Sementara itu, menurut Munandar (2016: 381), indikator beban kerja dapat diterapkan melalui dua dimensi yang saling berhubungan, yaitu:

1. Tuntutan Fisik, yang terdiri atas kebugaran jasmani, keadaan pikiran pekerja dan kondisi kejiwaan atau mental pekerja.
2. Tuntutan Tugas, yang terdiri atas terlalu tinggi dan banyaknya jumlah beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu serta beban kerja yang berlebihan harus dilaksanakan bagi pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas.

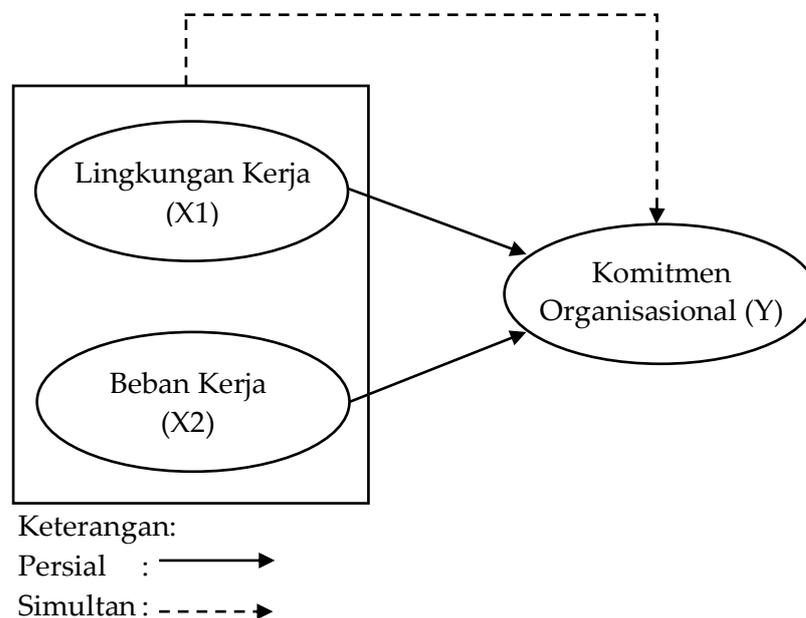
Komitmen Organisasional

Berdasarkan *Robbins* dan *Judge* (2017: 74) komitmen organisasional diartikan sebagai keadaan di mana pegawai berdiri dipihak organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan dan memperjuangkan keanggotanya dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut *Utami, Afrianty & Sari* (2019) Komitmen organisasional adalah kemauan dan keselarasan karyawan sebagai bentuk kesetiaan (loyalitas) terhadap organisasi dan keinginan yang kuat untuk tetap bersama mencapai tujuan organisasi.

Komitmen organisasional merupakan perasaan percaya pada perusahaan yang ukurannya dipengaruhi oleh metrik pendukung. Menurut pendapat *Lincoln dan Bashaw* dalam *Sopiah* (2008:81) Indikator untuk mengukur komitmen organisasi terbagi menjadi 3 indikator, yang terdiri atas:

1. Kemauan, dalam hal ini dimana terdapat keinginan dan kemauan personel Polri untuk berusaha mencapai tujuan dan kepentingan organisasi.
2. Kesetiaan/Loyalitas, dimana personel Polri dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab ingin mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan, ditandai dengan personel Polri merasa bangga bergabung dengan organisasi Kepolisian dan merasa bahwa organisasi ini sudah menjadi bagian dari kehidupannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat dibuat kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Peneliti, 2023

Hipotesis Penelitian

Sesuai dengan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Lingkungan kerja dan Beban kerja berpengaruh signifikan secara Simultan dan Parsial terhadap Komitmen Organisasional, serta Beban Kerja berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasional pada personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.

METODE PENELITIAN

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (*explanatory reseach*) dengan pendekatan kuantitatif yang menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan metode survei kuesioner. Menurut Sugiyono (2017: 6, Basuki, 2021) *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya.

Maka tujuan penelitian ini menggunakan *explanatory research* ini untuk menjelaskan kesual antara variable-variabel dengan menggunakan pengujian hipotesis. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2).

Lingkungan Kerja (X1)

1. Penerangan atau pencahayaan di tempat kerja yang cukup dan tidak menyilaukan dapat membatu meciptakan kinerja personel Polri serta mewujudkan efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Sirkulasi udara yang baik pada ruang kerja dapat memaksimalkan kinerja dan meningkatkan konsentrasi pada saat bekerja. Karena disetiap ruangan yang memiliki sirkulasi udara yang baik dan cukup dapat menjaga jumlah oksigen di dalam ruangan sehingga personel Polri tidak merasakan sesak dan pengap disaat bekerja
3. Kebisingan merupakan gangguan bagi seseorang karena dapat mengganggu konsentrasi sehingga tidak ada siapa pun yang senang untuk mendengarkan suara bising.
4. Penggunaan warna dalam ruang kerja perlu untuk diperhatikan karena komposisi warna juga dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia.
5. Ruang gerak merupakan tempat personel Polri untuk melakukan pekerjaan atau seluruh aktivitas kerja, baik dari segi kenyamanan kerja dan juga biaya karena ketika ruang gerak terlalu sempit dapat mengurangi semangat kerja pekerja dalam beraktivitas, namun apabila ruang kerja terlalu lebar atau luas juga dapat mangakibatkan pemborosan biaya.
6. Fasilitas adalah alat pendukung bagi personel Polri untuk melakukan tugas dan menjalankan aktivitas di tempat kerja. Ketersediaan fasilitas yang lengkap merupakan suatu penunjang dalam proses pendukung kelencaran dalam bekerja menjalankan kewajiban negara.
7. Keamanan kerja merupakan unsur-unsur dan faktor penunjang yang membantu terciptanya suasana kerja yang aman baik secara fisik atau

materil maupun non materil. Dalam bekerja personel Polri memerlukan keamanan kerja yang cukup tinggi baik untuk menjaga keamanan diri sendiri, keluarga dan juga masyarakat ataupun fasilitas yang tengah diamanakannya.

8. Hubungan antar anggota Polri diperlukan untuk menyelesaikan perintah tugas dan pekerjaan, terutama bagi pekerjaan yang memerlukan kerjasama dan strategi.
9. Hubungan kerja antara bawahan dan pimpinan sangatlah berpengaruh penting dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan. Sikap ramah, saling menghormati dan saling menghargai diperlukan dalam hubungan bawahan dan pimpinan, agar dapat bekerja sama dalam mencapai tujuan Polri khususnya Polres Barito Timur.

Beban Kerja (X2)

1. Tuntutan Fisik, terdiri atas:
 - a. Kebugaran Jasmani, hal ini diperlukan untuk menghindari penurunan kinerja, hilangnya produktivitas dan kelesuan dalam proses pelayanan yang dapat berujung pada pensiun dini
 - b. Keadaan pikiran anggota Polri, dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab seorang personel Polri dituntut untuk selalu memiliki keadaan pikiran yang jernih karena dalam setiap mengambil tindakan dan keputusan harus berdasarkan SOP dan peraturan hukum dan PerUndang-Undangan yang berlaku di Indonesia, karena katika salah mengambil tindakan akan memicu resiko yang sangat tinggi baik bagi Institusi, perorangan bahkan masyarakat.
 - c. Kondisi mental personel Polri, tentu sangat berpengaruh besar dalam menjalankan tugas sebagai personel Polri karena seorang personel Polri dituntut untuk memiliki mental yang kuat dan stabil. Gangguan psikologi dan mental seorang personel Polri dapat memicu tindakan yang berbahaya.
2. Tuntutan Tugas. Indikator untuk dimensi permintaan pekerjaan adalah:
 - a. Terlalu banyak beban kerja yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu.
 - b. Beban kerja yang berlebihan harus dilaksanakan bagi pegawai yang tidak dapat melaksanakan tugas.

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau akibat yang ditimbulkan oleh variabel independen (Sugiyono, 2018; Basuki; 2021). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional (Y). Menurut pendapat Lincoln dan Bashaw dalam R.Widyanti (2019) Indikator untuk mengukur komitmen organisasi terbagi menjadi 3 indikator, yang terdiri atas:

1. Kemauan, dalam hal ini dimana terdapat keinginan dan kemauan personel Polri untuk berusaha mencapai tujuan dan kepentingan organisasi.

2. Kesetiaan/Loyalitas, dimana personel Polri dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab ingin mempertahankan keanggotaanya untuk terus menjadi bagian dari organisasi.
3. Kebanggaan, ditandai dengan personel Polri merasa bangga bergabung dengan organisasi Kepolisian dan merasa bahwa organisasi ini sudah menjadi bagian dari kehidupannya.

Populasi serta sampel dalam penelitian ini mencakup seluruh personel Polres Barito Timur 211 Personel yang kemudian dengan melakukan perhitungan berdasarkan rumus solvin diperoleh sampel sebanyak 68 personel Polres Barito Timur. Teknik pengumpulan data yakni dengan kuisioner dan dokumentasi.

Penelitian ini berlokasi di Kepolisian Resor Barito Timur (Polres Barito Timur) Jalan Ahmad Yani Km. 6 Tamiang Layang Kecamatan Dusun Timur Kabupaten Barito Timur Propinsi Kalimantan Tengah, Kode Pos 73611, serta lama penelitian berkisar 6 bulan.

HASIL PENELITIAN

Profil Objek Penelitian

Dengan adanya wilayah Kabupaten Barito Timur tahun 2002 maka terbentuk juga Kepolisian Resor Barito Timur sebagai pelaksana tugas Kepolisian Republik Indonesia di wilayah Kabupaten Barito Timur yang berada di bawah Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah sejak tanggal 9 April 2003 dengan status Polres Persiapan dan tanggal 5 Januari 2005 telah menjadi Polres Definitif tergolong sebagai Polres Tipe D. Polres Barito Timur membawahi 6 (enam) Polsek dari 10 wilayah Kecamatan yaitu: 1) Polsek Dusun Timur dengan wilayah hukum yang mencakup 2 Kecamatan (Kecamatan Dusun Timur dan Kecamatan Paju Epat); 2) Polsek Dusun Tengah dengan wilayah hukum yang mencakup 4 Kecamatan (Kecamatan Dusun Tengah, Kecamatan Raren Batuah dan Kecamatan Karusen Janang), sedangkan untuk Kecamatan Paku pada wilayahnya telah terbantu 1 Polsubsektor Paku yang masih dibawah wewenang dari Polsek Dusun Tengah; 3) Polsek Benua Lima dengan wilayah hukum yang mencakup 1 wilayah Kecamatan Benua Lima; 4) Polsek Pematang Karau dengan wilayah hukum yang mencakup 1 wilayah Kecamatan Pematang Karau; 5) Polsek Patangkep Tutui dengan wilayah hukum yang mencakup 1 wilayah Kecamatan Patangkep Tutui; 6) Polsek Awang dengan wilayah hukum yang mencakup 1 wilayah Kecamatan Awang.

Wilayah hukum Polres Barito Timur berdasarkan luas wilayah Kabupaten Barito Timur yaitu seluas 383.400 Ha (3.834 km²) dengan berbatasan wilayah pada sebelah utara dengan Kabupaten Barito Selatan, Sebelah Timur dengan Provinsi Kalimantan Selatan, Sebelah Selatan dengan Provinsi Kalimantan Selatan dan Sebelah Barat dengan Kabupaten Barito Selatan.

Statistik Responden

Responden pada penelitian ini ada sebanyak 68 personel dengan klasifikasi didominasi oleh responden laki-laki sebanyak 88,24%, rentan usia terbesar pada usia 31 tahun-40 tahun sebanyak 38,24%, berdasarkan pangkat personel Polri terbanyak dari pangkat Bintara AIPDA dan BRIPKA dengan persentase 20,59%, Satuan Fungsi terbanyak dari Satsamapta sebesar 11,76% serta dari status kepegawaian terbanyak dari dari personel Polri daripada ASN dengan nilai 95,59%.

Analisis Deskriptif

1. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Secara Simultan terhadap Komitmen Organisasional pada Personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung $(96,929) > Ftabel (3,99)$. Artinya, secara simultan variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y) Personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.

Lingkungan kerja yang positif dapat mencakup aspek-aspek seperti dukungan sosial, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang efektif, dan budaya organisasi yang sehat. Dalam konteks penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur. Ini menunjukkan bahwa upaya untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan tingkat komitmen personel polisi terhadap organisasi.

Beban kerja yang tinggi tanpa pengelolaan yang baik dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja individu. Dalam konteks penelitian ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen beban kerja yang efektif dapat membantu menjaga tingkat komitmen personel polisi terhadap organisasi.

Lingkungan kerja yang baik dan manajemen beban kerja yang efektif adalah faktor-faktor penting dalam meningkatkan komitmen organisasional personel polisi. Implikasinya dalam konteks MSDM adalah bahwa perlu adanya perhatian terhadap aspek-aspek tersebut dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur atau organisasi serupa. Dalam mengelola sumber daya manusia, penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengelola beban kerja agar sesuai dengan kapasitas individu untuk mendukung komitmen dan kinerja yang optimal.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Secara Parsial terhadap Komitmen Organisasional pada personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) $0,003 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (3,206) > t_{tabel} (1,997)$. Artinya, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Selanjutnya, nilai signifikansi Beban Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} (5,426) > t_{tabel} (1,997)$. Artinya, Beban Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y).

Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X1) dan Beban Kerja (X2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) Personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur (H2), diterima.

Artinya, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja mampu untuk meningkatkan ataupun menurunkan komitmen organisasional. Jika Lingkungan Kerja semakin baik maka Komitmen Organisasional Personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur akan semakin tinggi dan sebaliknya apabila semakin buruk Lingkungan Kerja Personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur, semakin kecil Komitmen Organisasional mereka. Hasil penelitian ini, sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Earlyanti & Hedwin (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Dalam konteks MSDM, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasional. Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti dukungan sosial, hubungan yang harmonis antarpegawai, kepemimpinan yang efektif, dan budaya organisasi yang positif. Ini menunjukkan bahwa ketika lingkungan kerja dipersepsikan sebagai kondusif, personel polisi cenderung memiliki tingkat komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Dalam konteks MSDM, penting bagi manajemen untuk menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif, yang dapat mempengaruhi komitmen personel polisi dan karyawan lainnya.

Sedangkan untuk Beban Kerja jika yang dirasakan seorang Personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur beban kerjanya semakin besar Beban Kerja yang dirasakan maka semakin tinggi tingkat komitmen organisasional mereka. Dengan interpretasi bahwa personel Polisi yang merasakan beban kerja yang tinggi merasa memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi karena mereka merasa berkewajiban dan terikat untuk menjalankan tugas mereka dengan baik. Sebaliknya dengan tingkat Beban kerja yang semakin kecil atau terlalu rendah, maka dapat menimbulkan rasa jenuh dan dapat menurunkan komitmen organisasional personel walaupun tugas tetap dilaksanakan. Hasil penelitian ini, sejalan

dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhana & Rizal (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional. Selain itu dalam konteks MSDM juga menunjukkan bahwa manajemen beban kerja merupakan salah satu aspek penting untuk memastikan kesejahteraan dan kinerja individu. Beban kerja yang terlalu berat atau tidak seimbang dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan motivasi individu. Namun, perlu dicatat bahwa penting juga untuk menjaga keseimbangan beban kerja agar tidak berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja individu.

3. Beban Kerja Berpengaruh Dominan Terhadap Komitmen Organisasional pada personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur

Dalam upaya untuk mengetahui variabel Lingkungan Kerja dan Beban kerja yang berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasional pada personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur. Berdasarkan hasil penelitian uji Dominan yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X2) memiliki nilai t_{hitung} terbesar yaitu sebesar 5,425 dengan nilai Beta sebesar 0,721 jika dibandingkan dengan variabel Lingkungan Hidup (X1). Sehingga dapat dikatakan bahwa Beban Kerja (X2) berpengaruh lebih dominan terhadap Komitmen Organisasional pada personel Polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.

Dalam konteks MSDM, perlu diperhatikan aspek-aspek berikut untuk mengoptimalkan pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasional personel polisi; 1) Pengelolaan beban kerja yang efektif, termasuk alokasi tugas yang tepat, pemantauan dan pengaturan waktu kerja, serta dukungan dalam menghadapi beban kerja yang tinggi; 2) Penyediaan sumber daya yang memadai, baik dalam bentuk personel, peralatan, atau teknologi, untuk membantu personel polisi menjalankan tugas dengan efisien; 3) Pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja personel polisi; 4) Komunikasi yang terbuka dan jelas antara manajemen dan personel polisi untuk memastikan pemahaman yang baik tentang beban kerja dan ekspektasi organisasional.

Walaupun Lingkungan bukanlah variabel yang dominan terhadap Komitmen Organisasional di Polres Barito Timur, namun dalam rangka meningkatkan komitmen organisasional personel Polisi, manajemen sumber daya manusia di Kantor Polres Barito Timur atau organisasi serupa juga perlu untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik demi membantu meningkatkan komitmen organisasional personel polisi dan kinerja keseluruhan organisasi dapat mengambil langkah-langkah seperti meningkatkan komunikasi dan kerjasama antar pegawai, menyediakan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan keterampilan dan kualitas kerja, menerapkan kebijakan yang adil dan transparan, serta menciptakan budaya kerja yang positif dan inklusif.

4. Hasil Pengujian Hipotesis

4.1 Hasil Uji Signifikan Pengaruh Simultan (Uji F)

Pengujian F adalah model pengujian yang digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat atau tidak. Nilai standar signifikansi yang digunakan adalah 0,05. Berikut adalah hasil ujinya:

Tabel 1. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.309	2	5.155	96.926	.000 ^b
	Residual	3.457	65	.053		
	Total	13.766	67			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						
b. Predictors: (Constant), Beban Kerja, Lingkungan Kerja						

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Berdasarkan tabel hasil uji F di atas diperoleh tingkat signifikan 0,000 < 0,05. Hasil uji F tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) diterima. Artinya hipotesis penelitian ini menyatakan Lingkungan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Komitmen Organisasional.

4.2 Hasil Uji Signifikan Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t atau *test of significance* digunakan untuk mengetahui variabel independen secara parsial (individu) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen dengan signifikansi standar yang digunakan adalah 0,05 dan perbandingan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} .

Tabel 2. Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
.584	.271		2.157	.035		
.663	.135	.160	3.206	.003	.219	4.566
.704	.130	.721	5.426	.000	.219	4.566
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasional						

Sumber: Data Primer yang diolah dengan SPSS, 2023

Hasil analisis Uji t sebagai berikut:

1. Uji hipotesis 2 (lingkungan kerja terhadap Komitmen Organisasional)

Nilai signifikansi Lingkungan Kerja (X1) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai t_{hitung} (3,206) > t_{tabel} (1,997). Artinya, Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur, diterima.

2. Uji hipotesis 2 (beban kerja terhadap Komitmen Organisasional)

Nilai signifikansi Beban Kerja (X_2) terhadap Komitmen Organisasional (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} ($5,426$) $> t_{tabel}$ ($1,997$). Artinya, Beban Kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional (Y). Jadi, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Beban Kerja terhadap Komitmen Organisasional Personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur, diterima.

4.3 Uji Dominan

Pengujian terhadap variabel independent yang berpengaruh dominan terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} regresi masing-masing variabel independent, dari hasil koefisien regresi maka variabel yang memiliki nilai terbesar adalah variabel dominan. Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat diketahui bahwa Beban Kerja (X_2) memiliki nilai t hitung terbesar dibandingkan dengan koefisien bebas lainnya yaitu sebesar $5,425$ dengan nilai Beta sebesar $0,721$.

Table 3. Variabel Independen yang Dominan

Variabel	Standardized Coefficients	Nilai t_{hitung} Variabel Independen
	Beta	
Lingkungan Kerja (X_1)	.160	3.206
Beban Kerja (X_2)	.721	5.426

Dependent Variable: Komitmen Organisasional

Sumber: Olahan Data (2023)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga (H_3) pada penelitian ini diterima, yang artinya Beban Kerja berpengaruh dominan terhadap Komitmen Organisasional pada personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil periode analisis dan hasil pengujian terhadap variabel penelitian, maka dapat diambil kesimpulan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Komitmen Organisasional pada personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.

2. Secara parsial Lingkungan kerja dan Beban Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasional pada personel polisi di Kantor Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.
3. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai yang lebih besar jika dibandingkan dengan lingkungan kerja, dengan kata lain artinya bahwa beban kerja lebih dominan dalam meningkatkan komitmen organisasional pada anggota Kepolisian Resor (Polres) Barito Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Affandi, A., Rozi, A., & Sunarsi, D. (2018). *Manajemen SDM Strategik: Strategi Mengelola Karyawan di Era 4.0*. Banten: Bintang Visitama Publisher.
- Agung, A. A., & Yuesti, A. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bali : CV. Noah Aletheia.
- Asi, L. L., Gani, A., & Sukmawati, S. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Dosen Universitas Negeri Gorontalo. *Journal of Management Science (JMS)*, 2(1), 1-24. Diakses dari <http://pasca-umi.ac.id/index.php/jms/article/view/295>.
- Astutik, M. E. (2021). Komitmen dalam Organisasi: Pengertian, Indikator & Cara Membangun. (M. E. Astutik, Penyunt.) Diakses dari Gramedia Blog: https://www.gramedia.com/literasi/komitmen-dalam-organisasi/#Pengertian_Komitmen_Organisasi.
- Basuki, 2015, Hubungan Budaya Organisasi Dengan Knowledge Activities (Suatu Kajian Teoritis), *Jurnal Al Kalam* 2 (1)
- Basuki, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Media Sains Indonesia, Bandung.
- Basuki, Rahmi Widyanti, Farida Yulianti, Lamsah, 2021, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, *Al-Ulum: Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora* 7 (1)
- Basuki, 2020, Moderating Role Of Gender Diversity On The Relationship Between Psychological Traits And Entrepreneurship Development, *Palarch's Journal Of Archaeology Of Egypt/ Egyptology* 17 (6), 1872 - 1885.
- Bettawinda, D., Anoesyirwan, & Yulasmi, 2022, Analisis Pengaruh Lingkungan dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasi di RSUD Kabupaten Padang Pariaman. *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*,

- 7(2), 149-155. Diakses dari <http://jbeupiypk.org/ojs/index.php/jbeupiypk/article/view/149>.
- Earlyanti, N. I., & Hedwin, L., 2019, Pengaruh Lingkungan Kerja dan Ambiguitas Peran Terhadap Komitmen Organisasi Anggota Satuan Lalu Lintas Polres Bogot Kota Polda Jawa Barat. *Prosiding Seminar Nasional Teknologi dan Sains (SNasTekS)*, 123-134. Diakses dari <https://journal.unusida.ac.id/index.php/snts/article/view/83/68>.
- Ganyang, M. T., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Realita. Bogor: In Media*.
- Gunawan, C., 2017, *Mahir menguasai SPSS mudah mengolah data dengan IBM SPSS Statistik 25*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Gunawan, I. K., & Ardana, I. K., 2020, Pengaruh Job Insecutity, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9(5), 1858-1878. Diakses dari <https://ojs.unud.ac.id/index.php/manajemen/article/view/56585>.
- Hutabarat, Y., 2017, *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. Malang: Media Nusa Creative. Diakses dari <http://book.google.co.id>.
- Irmayani, N. W., 2022, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish Publisher. Diakses dari <http://book.google.co.id>.
- Keputusan Kepala Kepolisian Resor Barito Timur., 2022, Keputusan Kepala Kepolisian Resor Barito Timur Nomor: Kep/18/VI/2022 tentang Rencana Kerja Polres Barito Timur Tahun Anggaran 2023. Tamiang Layang: Polres Barito Timur.
- Koesomowidjojo, S. R., & Mastuti, I., 2017, *Panduan Praktis Menyusun Analisa Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses. Diakses dari <http://book.google.co.id>.
- Mabes Polri., 2021, Peraturan Kapolri Nomor 2 tahun 2021 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor. Jakarta: Mabes Polri.
- Mabes Polri., 2021, Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 9 Tahun 2021 tentang Analisis Beban Kerja di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Jakarta: Mabes Polri.
- Meiryani. (2021, Agustus 12). Memahami Uji F (Uji Simultan) dalam Regresi Linear. Diakses dari accounting.binus.ac.id: <https://accounting.binus.ac.id/2021/08/12/memahami-uji-f-uji-simultan-dalam-regresi-linear/>
- Ramadhana, F., & Rizal, S., 2020, Pengaruh Beban Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Divisi HCM PGN. *Seminar Nasional Riset Terapan Administrasi Bisnis & MICE*, 1(1). Diakses dari <https://prosiding-old.pnj.ac.id/index.php/snrtb/article/view/4874/0>.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A., 2017, *Organizational Behaviour*, Edisi 13. Jilid 1, Jakarta: Salemba Empat.

- R Widyanti, B Basuki, D Anhar, 2023, Pengembangan Karir Individu Dalam Kewirausahaan, *Al-Kalam: Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 10 (1), 119-132, 2023
- R Widyanti, Basuki, 2020, Impact of Knowledge Management on Career Development: A study among Lecturers in Private College, *Advances in Business, Management And Entrepreneurship* 1 (1), 649
- R Widyanti, Basuki, M Mursanto, 2021, Meningkatkan Kepuasan Kerja Karyawan Melalui Perencanaan Karir Individu, *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen* 8 (2), 127-138
- Sedarmayanti, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Soemarsono, S. (2018, Oktober 19). SDM (Sumber Daya Manusia). Pilar Penting Atas Keberhasilan dan Kegagalan Organisasi. Palangka Raya, Kalimantan Tengah, Indonesia. Diakses dari <https://djp.kemenkeu.go.id/kppn/palangkaraya/id/data-publikasi/berita-terbaru/2825-sdm-sumber-daya-manusia-pilar-penting-atas-keberhasilan-dan-kegagalan-organisasi.html>.
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2018, *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D., 2015, *Penelitian Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, Ernawati, Kadir, A., & Bahri, S., 2022, Analysis of the Effect of Organizational Commitment, Strengthening Supervision and Integrity Zone on the Performance of Police Officers at Tanah Laut Resort Police, South Kalimantan Regional Police. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 6(12), 220 - 237. Diakses dari https://ijebmr.com/uploads/pdf/archivepdf/2022/IJEBMR_1101.pdf.
- Tanjung, H., & Rachmalia, N. Y., 2019, Pengaruh Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Komitmen Organisasional pada Petugas Pemadam Kebakaran. *Prosiding The 5th Seminar Nasional dan Call for Paper-2019 "Kebaruan dan Kode Etik Penelitian"*, 95-108. Diakses dari <https://journal.unusida.ac.id/index.php/snts/article/view/83/68>.
- Thabroni, G. (2022, 09 22). *Beban Kerja dan Analisis Beban Kerja: Pengertian, Indikator, Jenis & Faktor*. Diakses dari serupa.id: <https://serupa.id/beban-kerja-dan-analisis-beban-kerja-pengertian-indikator-jenis-faktor/>
- Thabroni, G. (2022, 09 15). *Manajemen & Binsis: Lingkungan Kerja: Pengertian, Jenis, Aspek, Indikator & Faktor*. Diakses dari serupa.id: <https://serupa.id/lingkungan-kerja-pengertian-jenis-aspek-indikator-faktor/>
- Utami, H. N., Afrianty, T. W., & Sari, R. W., 2019, Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Beban Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Komitmen Variabel Intervening. *Jurnal Bisnis Terapan*, 03(02), 153-166. Diakses dari <https://journal.ubaya.ac.id/index.php/JIBT/article/view/2511>.