

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MUTU KERJA PENGAMANAN PERAYAAN RITUAL BUDAYA TAHUNAN DI WILAYAH HUKUM POLDA JAWA BARAT

Ridwan Syuhada¹, Dedi Mulyasana², Lisdawati Wahjudin³
ridwan.syuhada@email.ac.id¹, dedi.mulyasana@gmail.com², lisda27@yahoo.co.id³

ABSTRAK

Mutu kerja merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi yang sangat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap mutu kerja personel Brimob dalam pengamanan perayaan ritual budaya tahunan di wilayah hukum Polda Jawa Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 96 personel dan pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kerja personel, dengan kontribusi sebesar 86,7%. Temuan ini mengindikasikan pentingnya pengelolaan beban kerja yang tepat serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan mutu kerja personel, khususnya pada konteks tugas pengamanan yang bersifat intensif dan berisiko tinggi.

Kata kunci: beban kerja; lingkungan kerja; mutu kerja; personel brimob; pengamanan budaya

ABSTRACT

Work quality is one of the main indicators of organizational success, which is strongly influenced by workload and work environment. This study aims to determine the extent to which workload and work environment affect the work quality of Brimob personnel in securing the annual cultural ritual celebrations within the jurisdiction of the West Java Regional Police. The research uses a quantitative approach with descriptive and verificative methods. The population in this study consisted of 96 personnel, and the sample was taken using a saturated sampling technique. The data analysis technique employed is multiple linear regression with the assistance of SPSS software. The results show that workload and work environment simultaneously have a positive and significant effect on personnel work quality, with a contribution of 86.7%. These findings indicate the importance of proper workload management and the creation of a conducive work environment in improving the work quality of personnel, especially in the context of intensive and high-risk security assignments.

Keywords: workload; work environment; work quality; Brimob personnel; cultural security

1. PENDAHULUAN

Kegiatan pengamanan perayaan ritual budaya tahunan di Indonesia merupakan bagian integral dari tugas aparat kepolisian, khususnya Satuan Brigade Mobil (Brimob), yang tidak hanya menuntut kesiapan fisik, tetapi juga ketahanan mental dan profesionalitas dalam menghadapi dinamika lapangan. Polda Jawa Barat, sebagai salah satu wilayah dengan keragaman budaya yang tinggi, rutin melaksanakan pengamanan dalam berbagai kegiatan budaya yang melibatkan konsentrasi massa. Dalam konteks ini, mutu kerja

personel menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas tersebut.

Mutu kerja dalam institusi kepolisian dapat dilihat dari sejauh mana tugas yang dilaksanakan sesuai dengan standar operasional, efisiensi waktu, dan kualitas interaksi dengan masyarakat. Salah satu tantangan utama yang dihadapi personel adalah beban kerja yang tinggi akibat padatnya jadwal pengamanan serta keragaman lokasi dan kompleksitas kegiatan budaya. Beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memicu stres, kelelahan, penurunan motivasi, dan

akhirnya berdampak pada mutu kerja yang rendah (Munandar, 2014; Sutanto, 2019).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam membentuk performa individu. Lingkungan kerja yang mendukung, baik secara fisik (penerangan, suhu, kebersihan, keamanan) maupun psikososial (dukungan atasan, hubungan antaranggota, kejelasan peran), akan mendorong peningkatan kinerja dan mutu kerja. Tarwaka (2014) menyebutkan bahwa kondisi kerja yang aman, sehat, dan nyaman akan meningkatkan produktivitas serta kepuasan kerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak kondusif dapat menimbulkan konflik, kelelahan, dan berujung pada penurunan mutu kerja (Afandi, 2018).

Namun, hingga saat ini, kajian empiris yang secara spesifik meneliti pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap mutu kerja dalam konteks pengamanan kegiatan budaya masih terbatas, terutama di lingkungan kepolisian. Padahal, sektor ini memiliki karakteristik kerja yang sangat berbeda dengan sektor lainnya, seperti risiko tinggi, tekanan sosial, dan ekspektasi publik yang besar.

Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengisi celah dalam literatur dan memberikan kontribusi ilmiah serta praktis dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap mutu kerja personel Brimob dalam konteks pengamanan perayaan ritual budaya tahunan di wilayah hukum Polda Jawa Barat.

Kebaruan dari penelitian ini terletak pada fokusnya terhadap konteks pengamanan budaya yang bersifat tahunan dan massif, serta pada populasi khusus yaitu personel Brimob yang memiliki tugas dan tanggung jawab berbeda dibandingkan dengan satuan kepolisian lainnya. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan kuantitatif yang memungkinkan generalisasi hasil terhadap populasi sasaran, serta memberikan rekomendasi berbasis data untuk peningkatan kualitas kerja institusional.

Dengan mengkaji secara simultan pengaruh dua faktor utama-beban kerja dan lingkungan kerja-terhadap mutu kerja, penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan internal kepolisian, khususnya terkait manajemen sumber daya manusia dalam penugasan lapangan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan verifikatif, dengan pendekatan metode kuantitatif. Populasi seluruhnya terdiri dari 96 personil serta pengambilan sampel dari seluruh populasi atau menggunakan sampling jenuh, teknik pengumpulan data secara primer dan sekunder, dengan menggunakan kuesioner berdasarkan skala likert untuk mengukur persepsi responden.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang dihasilkan akan berbentuk angka. Dari data yang didapat dilakukan analisis dengan menggunakan software IBM SPSS statistic 25. Penelitian ini menggunakan 2 variabel independen yang terdiri dari beban kerja dan lingkungan kerja serta variabel dependen yaitu mutu kerja. Memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap mutu kerja. Tujuan yang didasarkan data dikumpulkan dengan kuesioner sebanyak 96 responden personil Satbrimob Polda Jabar yang melaksanakan Pengamanan Perayaan Ritual Budaya Tahunan dimana Penyebaran kuesioner dilakukan dengan menggunakan skala likert 1-5 baik dengan wawancara secara langsung serta menggunakan media google form.

Untuk menghasilkan data, dilakukan analisis instrumen, dengan data yang diperoleh dari Satuan Brimob Polda Jabar yang berlokasi di Kompi 1 Batalyon D Pelopor, lebih jauhnya lagi pada personil Satbrimob Polda Jabar Penugasan BKO Pengaman Perayaan Ritual Budaya Tahunan yang mempunyai spesifikasi kemampuan Pelopor. Pada dasarnya kuesioner disebar pada personil yang telah melaksanakan tugas Penugasan BKO Pengaman Perayaan Ritual Budaya Tahunan sampai dengan masa perpanjangan tugas Penyebaran kuesioner dilaksanakan dari tanggal 20 Februari - 29 Februari 2025, personil Satbimob Polda Jabar Penugasan BKO Pengaman Perayaan Ritual Budaya Tahunan diberikan kuesioner maupun wawancara langsung dengan 36 pernyataan kuesioner. 12 pernyataan tentang beban kerja, 12 pernyataan tentang lingkungan kerja dan 12 pernyataan tentang mutu kerja.

Kuesioner sebagai instrumen pengukuran terlebih dahulu di uji, untuk mengetahui baik buruknya instrumen pengukuran, ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan kehandalan (reliability) dan untuk melihat apakah data yang

didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak.

Setelah mendapatkan instrumen yang valid dan reliabel, dilaksanakan penelitian dari tanggal 1-5 Maret 2025, dengan menggunakan personil Satbrimob Polda Jabar Penugasan BKO Pengaman Perayaan Ritual Budaya Tahunan berjumlah 96 personil. Personil diberikan penjelasan mengenai pernyataan kuesioner masing-masing, selanjutnya menganalisis informasi penting dari hasil kuesioner maupun wawancara. Dengan analisis deskriptif kualitatif dan verifikasi kuantitatif yang dianalisis dengan menggunakan IBM SPSS statistic 25, untuk merubah data dengan bantuan Method of Succesive Interval (MSI).

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah personil Satbrimob Polda Jabar Penugasan BKO Pengaman Perayaan Ritual Budaya Tahunan berjumlah 96 personil. Berikut karakteristik personil berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini:

Tabel 1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	96	100%
2	Perempuan	0	0%
Total		96	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Seluruh responden dalam penelitian ini adalah laki-laki (100%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2. Responden Berdasarkan Usia

No	Rentang Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	20–25 tahun	15	16%
2	26–35 tahun	74	77%
3	36–45 tahun	5	5%
4	46–55 tahun	2	2%
Total		96	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Mayoritas responden berada pada rentang usia 26–35 tahun sebanyak 74 orang (77%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan

Tabel 3. Responden Berdasarkan Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah	Persentase (%)
1	Perwira	5	5%
2	Bintara	58	60%

No	Kepangkatan	Jumlah	Persentase (%)
3	Tamtama	33	35%
Total		96	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Sebagian besar responden berasal dari golongan Bintara sebanyak 58 personel (60%).

Karakteristik Responden Berdasarkan Status Keluarga

Tabel 4. Responden Berdasarkan Status Keluarga

No	Status Keluarga	Jumlah	Persentase (%)
1	Menikah	49	51%
2	Belum Menikah	47	49%
Total		96	100%

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Responden yang sudah menikah sebanyak 49 orang (51%), dan belum menikah 47 orang (49%).

2) Deskripsi Variabel Penelitian

Sebelum mendeskripsikan variable penelitian, kuesioner sebagai instrumen pengukuran terlebih dahulu di uji, untuk mengetahui baik buruknya instrumen pengukuran, ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan kehandalan (reliability) dan untuk melihat apakah data yang didapat dilapangan memang benar-benar layak untuk diteliti atau tidak.

3) Uji Validitas

Pada uji validitas penelitian ini dilakukan dengan adanya dari melihat pada hasil nilai yang keluar dari measurement model yang telah melalui proses pengembangan didalam sebuah penelitian dengan cara melihat apakah indikator yang diukur valid atukah tidak dari konsep yang diujinya. Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner yang harus dihilangkan atau diganti karena dianggap tidak relevan. Uji validitas sering digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner, apakah item pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Secara teknis valid tidaknya suatu butir pernyataan dinilai berdasarkan kedekatan jawaban responden pada pernyataan tersebut dengan jawaban responden pada pernyataan lainnya. Nilai jawaban responden diukur menggunakan koefisien korelasi, yaitu nilai korelasi setiap butir pernyataan dengan total butir pernyataan lainnya. Butir pernyataan dinyatakan valid jika memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar atau sama

dengan 0.202. Dengan membandingkan nilai r hitung (pearson correlation) lebih besar dari r tabel dengan jumlah responden 96 dan taraf signifikan 5% yaitu 0,202.

Setelah dilakukan pengujian lebih lanjut, semua item pernyataan dalam kuesioner harus diuji keabsahannya untuk menentukan valid tidaknya suatu item. Uji validitas dilakukan untuk mengukur pernyataan yang ada dalam kuesioner. Validitas data tercapai jika pernyataan tersebut mampu mengungkapkan apa yang akan diungkapkan. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing- masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Teknik korelasi yang digunakan adalah teknik korelasi pearson product moment dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 5. Kriteria Validitas Beban Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
BK 1	0,318	0.202	Valid
BK 2	0,352	0.202	Valid
BK 3	0,380	0.202	Valid
BK 4	0,442	0.202	Valid
BK 5	0,501	0.202	Valid
BK 6	0,501	0.202	Valid
BK 7	0,353	0.202	Valid
BK 8	0,349	0.202	Valid
BK 9	0,404	0.202	Valid
BK 10	0,389	0.202	Valid
BK 11	0,558	0.202	Valid
BK 12	0,492	0.202	Valid

Sumber : Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan data tabel diatas, dengan 12 pertanyaan pada variabel beban kerja (X1) menunjukkan bahwa seluruh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat dijadikan analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 6. Kriteria Validitas Lingkungan Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
LK 1	0,420	0.202	Valid
LK 2	0,401	0.202	Valid
LK 3	0,408	0.202	Valid
LK 4	0,385	0.202	Valid
LK 5	0,239	0.202	Valid
LK 6	0,395	0.202	Valid
LK 7	0,487	0.202	Valid
LK 8	0,462	0.202	Valid
LK 9	0,388	0.202	Valid
LK 10	0,247	0.202	Valid
LK 11	0,392	0.202	Valid
LK 12	0,349	0.202	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, dengan 12 pertanyaan pada variabel lingkungan kerja (X2) menunjukkan bahwa seluruh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat dijadikan analisis penelitian selanjutnya.

Tabel 7 Kriteria Validitas Mutu Kerja

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
MK 1	0,482	0.202	Valid
MK 2	0,420	0.202	Valid
MK 3	0,401	0.202	Valid
MK 4	0,385	0.202	Valid
MK 5	0,385	0.202	Valid
MK 6	0,543	0.202	Valid
MK 7	0,442	0.202	Valid
MK 8	0,394	0.202	Valid
MK 9	0,535	0.202	Valid
MK 10	0,428	0.202	Valid
MK 11	0,431	0.202	Valid
MK 12	0,392	0.202	Valid

Berdasarkan data tabel diatas, dengan 12 pertanyaan pada variabel mutu kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh hasil r hitung lebih besar dari pada r tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan kuesioner dinyatakan valid dan dapat dijadikan analisis penelitian selanjutnya.

4) Uji Reliabilitas

Reliabilitas diuji menggunakan metode Cronbach's Alpha, di mana instrumen dinyatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,60$.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	α Cronbach	Keterangan
Beban Kerja	0,830	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,859	Reliabel
Mutu Kerja	0,873	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel memiliki nilai alpha $> 0,60$, sehingga seluruh instrumen dikategorikan reliabel.

5) Deskripsi Variabel Beban Kerja

Pengukuran beban kerja dilakukan terhadap tiga kelompok: Komandan (Perwira), Anggota (Bintara & Tamtama), dan keseluruhan responden. Skor hasil kuesioner dikelompokkan ke dalam kategori:

Tabel 8. Kriteria Penilaian Variabel Beban Kerja

Kategori	Skor Komandan	Skor Anggota	Skor Keseluruhan
Ringan	5 – 10	91 – 182	96 – 192
Cukup Berat	11 – 15	183 – 273	193 – 288
Berat	16 – 20	274 – 364	289 – 384
Sangat Berat	21 – 25	365 – 455	385 – 480

Sumber: Hasil Olah Data, 2025

Kriteria ini digunakan untuk mengklasifikasikan tingkat persepsi responden terhadap beban kerja dalam kelompoknya masing-masing.

6) Pembahasan

Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap mutu kerja personel. Beban kerja yang jelas, terukur, dan proporsional mendorong personel untuk bekerja lebih optimal. Lingkungan kerja yang kondusif baik fisik maupun psikologis mendukung peningkatan kinerja dan kepuasan kerja.

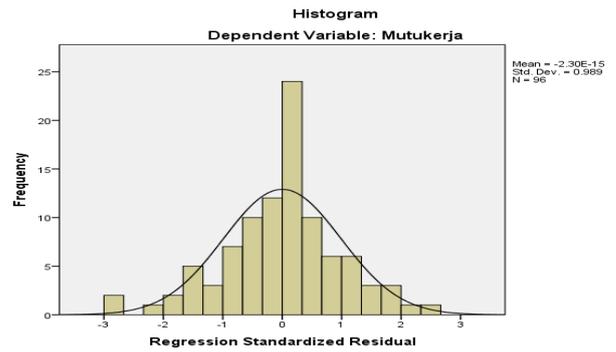
Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Tarwaka (2014), Afandi (2018), dan Munandar (2014) yang menyatakan bahwa mutu kerja sangat dipengaruhi oleh kondisi kerja dan tekanan pekerjaan. Hal ini menjadi penting untuk diperhatikan oleh pimpinan kesatuan dalam menyusun strategi pembagian tugas dan peningkatan kualitas lingkungan kerja di lapangan.

7) Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk melihat data yang digunakan mengalami penyimpangan asumsi klasik atau tidak. Pada uji asumsi yang dilakukan terdapat 3 uji yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas. Hasil dari 3 uji yang digunakan adalah :

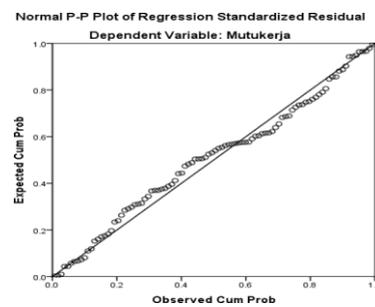
a) Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan pendekatan analisis grafik *normal probability Plot*. Pada pendekatan ini nilai residual terdistribusi secara normal apabila garis (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti atau merapat ke garis diagonalnya. Hasil pengujian data normalitas menggunakan IBM SPSS statistic 25 diperoleh sebagai berikut:



Gambar 1. Gambar Histogram

Pada gambar hasil histogram, terlihat garis melengkung ke atas seperti membentuk gunung dengan kaki yang simetris, maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

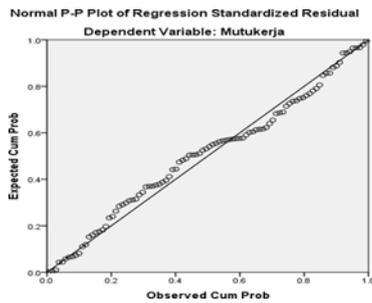


Gambar 2. Gambar Normal Probability Plots

Pada gambar hasil *normal probability plots*, titik-titik mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal. Berdasarkan hasil uji normalitas sehingga dapat disimpulkan bahwa data beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan mutu kerja (Y) berdistribusi normal.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik. Heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya gejala heteroskedastisitas. Hasil pengujian data Heteroskedastisitas menggunakan *Scatterplot* pada IBM SPSS statistic 25 diperoleh sebagai berikut :



Gambar 3. Gambar Heteroskedastisitas

Pada gambar hasil *Scatterplot* titik-titik data menyebar di atas dan di bawah titik 0 (nol) pada sumbu Y dan X serta tidak membentuk pola tertentu seperti zig- zag, menumpuk, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Berdasarkan uji heteroskedastisitas dapat disimpulkan bahwa data beban kerja (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan mutu kerja (Y) tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

c) Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah setiap variabel bebas berkorelasi tinggi satu sama lain atau tidak.

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas Coefficientsa

Model	B	Std error	Beta	t	sig.	Tolerance	VIF
	(Constant)	1.810	1.689		1.072	.287	
Beban Kerja	.467	.074	.479	6.350	.000	.334	1.071
Lingkungan Kerja	.548	.095	.434	5.757	.000	.334	1.071

Berdasarkan tabel hasil SPSS bahwa nilai VIF $1,071 < 10$ sehingga tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (independen) dan nilai tolerance $0,334 > 0,1$ berarti tidak ada Multikolinierity. Dengan demikian beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tidak terjadi korelasi yang sangat kuat antara setiap variabel bebas (independen) dan tidak ada Multikolinierity.

8) Pengaruh Beban Kerja terhadap Mutu Kerja

		Beban Kerja	Mutu Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	,842**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	96	96
Mutu Kerja	Pearson Correlation	,842**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	96	96

Sumber: Pengolahan SPSS 2025

Berdasarkan tabel 3. 14 Correlations hasil uji korelasi didapatkan $r = 0,842$, maka dapat disimpulkan bahwa derajat hubungan beban kerja terhadap mutu kerja adalah korelasi tinggi.

Selanjutnya menguji hipotesis alat yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah analisis regresi. Analisis regresi digunakan untuk mengkaji hubungan antara 2 variabel atau lebih yaitu antara variabel bebas (independent variable) dan variable tak bebas/terikat (dependent variable) yang dinyatakan dalam suatu bentuk persamaan matematis yaitu persamaan regresi yang tujuannya adalah untuk meramalkan nilai variabel tak bebas atas dasar variable bebas tertentu.

4. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap mutu kerja pada personil Satuan Brimob Polda Jawa Barat BKO Pengamanan Perayaan Ritual Budaya Tahunan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja terhadap mutu kerja. Artinya variabel beban kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang kuat terhadap ketidak optimalan mutu kerja. Tingkat beban kerja secara keseluruhan termasuk pada kategori berat, dimana indikator penetapan lama waktu operasi pada dimensi norma waktu serta indikator pengawasan dan pengendalian pada dimensi waktu kerja efektif menjadi indikator penilaian tertinggi.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap mutu kerja. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh dan memberikan dampak yang kuat terhadap ketidak optimalan kerja. Secara keseluruhan termasuk pada kategori lingkungan kerja berat, dimana indikator tempat dan kondisi medan penugasan pada dimensi lingkungan kerja fisik menjadi indikator penilaian tertinggi.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap mutu kerja. Artinya variabel beban kerja dan variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan memberikan dampak yang kuat terhadap ketidak optimalan kerja. Tingkat mutu kerja secara keseluruhan termasuk pada kategori tinggi, dimana indikator tingkat keadaan seseorang pada dimensi gejala perilaku dan indikator tingkat kecemasan personil pada

dimensi gejala psikologis menjadi indikator penilaian tertinggi.

4. Beban kerja Anggota lebih berat daripada Komandan/Perwira, lingkungan kerja Anggota lebih berat dari Komandan/Perwira dan tingkat mutu kerja Anggota lebih tinggi dari Komandan/Perwira.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan, saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Mempersiapkan dan meningkatkan kemampuan personil baik fisik maupun pengetahuan administratif dari dasar-dasar Perkap sehingga personil lebih siap secara fisik maupun pengetahuan administratifnya.
2. Koordinasi antar satuan kerja terkait pembagian tugas dan lama waktu penugasan.
3. Membuat kebijakan atau kriteria personil yang bertugas dilihat dari pertimbangan kesehatan, umur, maupun pertimbangan pribadi lainnya dalam penugasan luar personil Satbrimob Polda Jabar.
4. Mengadakan pembekalan dan pembinaan mental, bimbingan psikologi maupun keagamaan dalam penyiapan tugas personil Satbrimob Polda Jabar.
5. Peningkatan latihan pra operasi sebelum penugasan sebagaimana medan penugasan yang akan dihadapi.
6. Membuat inovasi kegiatan dalam keseharian untuk meminimalisir kejenuhan dan penyimpangan ke arah negatif selama bertugas.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adiputra. I. M. S., dkk. (2021). *Metode Penelitian Kesehatan*. Medan: Yayasan. Kita Menulis.
- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Asih, Gusti Yuli. Handani Widhiastuti dan Rusmalia Dewi. (2018). *Stress Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Azwar. Saifuddin. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budiarjo Miriam (2016). *Dasar-dasar ilmu politik (edisi revisi)* Jakarta. Penerbit : gramedia pustaka utama.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Labolo, Muhadam. (2011). *Memahami Ilmu Pemerintahan Suatu Kajian, Teori,*

Konsep dan Pengembangannya. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

- Legge, D., (2014). *Stress Berkaitan dengan Profesi Pekerjaan*. Jobsdb. Diambil tanggal 27 Agustus 2017 dari <https://id.jobsdb.com>.
- Nazir Moh, (2014). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu, (2011). *Kybernologi, (Ilmu Pemerintahan Baru)* 1. Jakarta, Rineka Cipta.
- Ningrat, Bayu Surya. (1992). *Mengenal Ilmu Pemerintahan*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Purba, Elidawaty, *et.al.* (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Medan: Yayasan Kita. Menulis.
- Rasyid, M.Ryaas, (2000), *Makna Pemerintahan: Tinjauan Dari Segi Etika dan Kepemimpinan*, Jakarta, PT Mutiara Sumber Widya.
- Suci R.Mar'ih Koesomowidjojo. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisis. Beban Kerja (1st ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta.
- (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- (2023). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno & Priansa, D. (2011). *Manajemen SDM dalam organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta. Tim Pandom Media.
- Syafiie, Inu Kencana. (2011). *Sistem Pemerintahan Indonesia*, Jakarta : Rineka Cipta.
- Umi, Narimawati. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, Teori dan Aplikasi*. Bandung: Agung Media.
- Veithzal Rivai Zainal dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan (Dari Teori ke Praktik)*. Edisi Ketiga. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

Peraturan Peraturan

- Undang-undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perpol) No 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada tingkat Kepolisian Daerah.

- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) No 9 Tahun 2021 tentang Analisis Beban kerja.
- Sumber-Sumber Lain**
- Abang, R., Nursiani, N. P., & Fanggidae, R. P. C. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. *Journal of Management (SME's)*, 7(2), 225–246.
- Agam, Suryatni and Sudarta (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Aston Graphindo Indonesia. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Bachtiar, Doni. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. "Management Analysis Journal". Vol. 1 No. 1. <http://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/maj>.
- Chandra, T & Priyono., (2016). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance - Studies in The School of SMPN 10 Surabaya. *International Education Studies*. Vol. 9, No. 1, PP. 131-140. ISSN 1913-9020. DOI:10.5539/ies.v9n1p131
- Dirgahayu Erri, Ajeng Puji Lestari & Hasta Herlan Asyamar. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian* Vol.1 No.9 Februari 2021. DOI: <https://doi.org/10.47492/jip.v1i9.348>
- Fera Nelfianti, Idah Yuniasih, (2020). Pengaruh Tingkat Stress Kerja Terhadap Turn Over Intention Karyawan Pada Salah Satu Bank Swasta Syariah Jakarta. *Mabiska Jurnal* - Vol.5 Nomor 2 (Juli – Desember 2020). https://www.stiebpkp.id/wp-content/uploads/2019/07/OK_25-35
- Galih Triyulian Pamungkas, (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai Sekretariat Daerah Jawa Barat). Diploma thesis, UIN Sunan Gunung Djati Bandung. <https://digilib.uinsgd.ac.id/23581/1/1>
- Harrisma, O.W., & Witjaksono, A.D. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(2), 650-662. <https://ejournal.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/3049>.
- Herawati, N., & Ranteallo, T. A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. JMS Jakarta. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 01(10), 1–14. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/133>.
- Indah Dwi Rahayu. (2017). Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Program keselamatan dan kesehatan terhadap motivasi kerja (Studi pada Karyawan Tetap Maintenance Department PT Badak LNG Bontang). Vol 03 No.01. <https://media.neliti.com/media/publications/87703-ID-pengaruh-gaya-kepemimpinan-dan-program-k.pdf>.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>.
- Kasman Tasaripa, 2013, "Tugas dan Fungsi Kepolisian dalam Peranannya sebagai Penegak Hukum Menurut Undang-undang nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian", *jurnal Ilmu Hukum Legal Opinion*, Edisi 2 Volume I Tahun 2013
- Krisna, M (2012). Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga di Instalasi Farmasi Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Lampung Tahun 2012. Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Kajian Administrasi Rumah Sakit Universitas Indonesia, Depok. <http://lib.fkm.ui.ac.id/file?file=digital/82571-B1421-MelfitaKrisna.pdf>
- Lita Wulantika dan Irma. (2017). Analisis Stress Kerja dan Motiasi Kerja. Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *JURISMA*. Vol. II No. 2. DOI: <https://doi.org/10.34010/jurisma.v2i2.386>.
- Massie, Rachel et al. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 6, No. 2. <https://doi.org/10.35797/jab.v6.i002.%25p>.
- Mukaromah. P.Y. (2016). Pengaruh Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kusuma Mulia Plasindo Infitec Klaten. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <https://eprints.ums.ac.id/42537/5/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>.
- Nova Andya Sari, (2021). Hubungan Antara

- Beban Kerja terhadap Stress Kerja pada TNI AD yang Melaksanakan Tugas di Wilayah Rawan Konflik (Papua). Universitas Airlangga Repository. <https://ejournal.unair.ac.id/BRPKM/article/view/28744>.
- Nova Ellyzar, Mukhlis Yunus, Amri, (2017). Pengaruh Mutasi Kerja, Beban Kerja Dan Konflik Interpersonal Terhadap Setres Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Bpkp Perwakilan Provinsi Aceh, Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi & Bisnis Unsyiah Vol. 1, 37. <https://jurnal.usk.ac.id/JMM/article/view/9005>.
- Potale, R & Uhing, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Manado. Jurnal pada Telkom University. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba%20/article/view/6567>.
- Potu, A., (2013). Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. Jurnal EMBA. Vol.1, No.4, Hlm. 1208-1218. ISSN: 2303-1174.
- Pranogyo, A. B., & Hendro, J. (2023). Gaya Kepemimpinan Dan Kinerja Karyawan: Tinjauan Literatur. J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia), 7(2), 171. <https://doi.org/10.29103/jmind.v7i2.10048>.
- Purdini, N. K. A. (2016). Pengaruh Stress Kerja, Konflik Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada Perawat di Rumah Sakit Handles Vereneging Amsterdam (HVA) Toeloengredjo Kabupaten Kediri). Jurnal Administrasi Bisnis. Universitas Brawijaya. Malang. <https://www.neliti.com/publications/87364/pengaruh-stres-kerja-konflik-kerja-dan-dukungan-sosial-terhadap-kepuasan-kerja>.
- Rizaldi. Rino. (2021). Pengaruh Stress Kerja, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada Karyawan Telkomsel Distribution Center Kabupaten Jember. Skripsi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. <https://repository.unej.ac.id/xmlui/handle/123456789/66340>.
- Rustiana Setyowati dan Siti Maria Ulfa, (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stress kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. STIKES Surya Global Yogyakarta. Vol 6, No 2 (2020)
- Triana, Kely, Tuti Rahmi dan Yanladila Yeltas Putra. (2015). Kontribusi Persepsi pada Beban Kerja dan Kecerdasan Emosi Terhadap Stress Kerja Guru SMP yang Tersertifikasi. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Vol. 3, No. 1, hlm 1-18. <https://ejournal.umm.ac.id/index.php/jipt/article/view/2123>.
- Wibowo, I, G, P., Riana, G, & Putra, M. S. (2015). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Karyawan. E- Jurnal Ekonomidan Bisnis Universitas Udayana, 4(2), 125-145. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/article/view/11350>.
- Wulan, I., (2019). Analisis Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Karyawan PT.Sinar Sosro Kantor Penjualan Yogyakarta). Universitas PGRI Yogyakarta. PP. 120. <https://jurnal.upb.ac.id/index.php/equalibrium/article/view/104>.
- Yunanda, Mega Arum. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). Skripsi. Malang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya. <https://www.academia.edu/23252214>.