

**THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND WORKLOAD ON THE
PERFORMANCE OF POLICE EDUCATORS AT WOMEN POLICE SCHOOL
EDUCATION AND TRAINING INSTITUTIONS
OF REPUBLIC OF INDONESIA POLICE**

**ABD. MANAF
9910817027**

Abstract

The objective of this causal research was to obtain information concerning: (1) the effect of work environment toward work performance; (2) the effect of workload toward work performance; and (3) the effect of work environment toward workload.

The research was conducted by using a survey method with path analysis ini testing hypothesis. Ini this research, principals of teachers on Police Women School - Polri has been choosen as a unit analysis and 60 samples of principals were selected in random.

The results of the research are as follows: (1) there is a direct positive effect of work environment toward work performance; (2) there is a direct negative effect of workload towardwork performace; and (3) there is a direct negative effect of work environment toward workload.

Keyword: *Work environment, workload, and work performance*

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK POLISI DI SEPOLWAN LEMDIKLAT POLRI

**ABD. MANAF
9910817027**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja; (2) pengaruh langsung beban kerja terhadap kinerja; dan (3) pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap beban kerja. Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal. Pengujian hipotesis dengan pengujian analisis jalur. Unit analisis pada penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik polisi dengan ukuran sampel 60 orang yang dipilih secara acak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh langsung positif lingkungan kerja terhadap kinerja; (2) terdapat pengaruh langsung negatif beban kerja terhadap kinerja; dan (3) terdapat pengaruh langsung negatif lingkungan kerja terhadap beban kerja.

Kata kunci: Lingkungan kerja, beban kerja dan kinerja

RINGKASAN

Sekolah Polisi Wanita sebagai Lembaga Pendidikan Polri mempunyai tugas mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu di bidang Pendidikan Pembentukan Bintara Polwan, Bintara Polwan Pelayanan Perempuan dan Anak (PPA) dan Bintara Polwan Negosiator serta berbagai pelatihan lainnya. Berkaitan dengan hal tersebut, Pemerintah Republik Indonesia telah mengembangkan intervensi terencana untuk menjadikan tenaga pendidik yang terdiri dari dosen, widyaiswara, PNS, Gadik luar biasa, tutor, dan pelatih pada Sekolah Polisi Wanita Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri sebagai pilihan yang tepat untuk berkarir sebagai bentuk pengabdian masyarakat.

Faktor yang amat menentukan dalam upaya meningkatkan mutu SDM melalui pendidikan adalah tenaga pendidik. Pendidikan dilaksanakan dalam tatanan bagaimana kualitas pendidikan dan hasil pembelajaran yang terletak pada bagaimana pendidik melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab serta merujuk pada nilai-nilai dasar kehidupan dan nilai-nilai proses pendidikan ke arah kondisi ideal dan bermanfaat bagi peserta didik, pendidik, maupun masyarakat.

Beberapa kebijakan pemerintah yang berhubungan dengan kinerja tenaga pendidik, antara lain: *Pertama*, UUDN RI 1945 Pasal 28 dan 31. Tersirat bahwa pendidikan diberikan kepada semua masyarakat dengan berbagai lapisan tanpa terkecuali dan tidak diskriminasi. Pendidikan merupakan salah satu hak asasi manusia dimana dalam hak pendidikan tersebut terkandung hak ekonomi, sosial, budaya, sipil dan politik. Penyelenggaraan pendidikan hingga tuntas merupakan prasyarat agar mendapatkan hak pekerjaan. Pendidikan yang ditempuh seseorang akan memudahkan

dirinya mendapatkan pekerjaan. **Kedua**, faktor pendidik sebagai pelaksana kebijakan pemerintah berupa kurikulum. Dengan informasi yang termaktub dalam UU No. 20/2003 tentang Sisdiknas dan UU No. 19/2005 Pasal 28 tentang Standar Pendidikan Nasional. Tersirat dalam perundangan tersebut bahwa kualifikasi akademik yaitu tingkat minimal yang harus dipenuhi tenaga pendidik dengan kepemilikan ijazah maupun sertifikat keahlian yang relevan. **Ketiga**, Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI No. 4/ 2010 Pasal 28 dan 31 tentang Sistem Pendidikan Kepolisian RI yang berkaitan dengan tenaga pendidik, disebutkan yaitu kemampuan tenaga pendidik dalam melakukan proses pembelajaran, mengevaluasi hasil belajar dan mengembangkan peserta didik dalam mengaktualisasikan bermacam potensi yang dimilikinya.

Adapun kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh faktor-faktor situasional, antara lain: **Pertama**, beban kerja pada pegawai yang sesuai akan memberikan kinerja yang tinggi. Beban kerja tenaga pendidik di Sepolwan memiliki satuan tugas selain mengajar dan melatih sehingga cukup mengganggu aktivitas tugas-tugas utamanya sebagai pendidik. **Kedua**, kondisi lingkungan kerja yang baik pada tempat kerja akan membuat tenaga pendidik merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya. Kenyamanan bisa saja berdampak pada peningkatan kinerja tenaga pendidik, namun sebaliknya ketidaknyamanan lingkungan kerja yang dialami oleh tenaga pendidik dapat berakibat menurunnya kinerja mereka. Sebagaimana Pane, Ketua IPW nyatakan bahwa sistem pendidikan di Sekolah Polisi sangat memprihatinkan. Cenderung melahirkan kader-kader polisi yang tidak siap dan minim intelektual. Akibatnya, polisi cenderung berkompensasi dengan arogansi dan represif saat berhadapan dengan masyarakat. Hal ini tidak lepas dari buruknya sistem rekrut dan pendidikan dasar kepolisian di Tanah Air. Kader-kader polisi hanya dididik tiga bulan di SPN. Ada tiga hal yang harus

diterapkan dalam sistem pendidikan Polri yaitu menerapkan pendidikan gratis di Polri tanpa pungutan, pendidikan berkompetensi, dan sertifikasi.

Lingkungan kerja berpengaruh langsung positif terhadap kinerja sebesar 0,463 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar 4,30. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar 2,66. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih besar dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dapat diterima. Hasil penelitian ini mengokohkan pendapat Mullins dan Haynes bahwa kinerja sangat dipengaruhi lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang tinggi akan menghasilkan kualitas kerja yang tinggi. Kinerja seorang pegawai akan baik apabila memiliki lingkungan kerja yang mendukung dan nyaman. Sifat tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kemampuannya. Kondisi kesehatan seorang pegawai mempengaruhi keluaran atau hasil kerjanya.

Beban kerja berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja sebesar -0,316 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar -2,93. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar -2,66. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai koefisien t_{tabel} maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dengan demikian Beban Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja dapat diterima.

Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan. Maksudnya adalah sumber tekanan mental bagi karyawan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya. Hasil penelitian ini mengokohkan pendapat Spector dan Jex serta Dondokambey bahwa kinerja sangat dipengaruhi beban kerja. Kinerja akan baik apabila beban kerja menurun. Beban kerja mengacu pada intensitas penugasan pekerjaan. Maksudnya adalah sumber tekanan mental bagi karyawan. Beban kerja mengacu pada jumlah pekerjaan yang harus

dilakukan seseorang untuk menyelesaikan tugasnya.

Lingkungan Kerja berpengaruh langsung negatif terhadap beban kerja sebesar -0,339 dan nilai koefisien t_{hitung} sebesar $-2,74$. Nilai koefisien t_{tabel} untuk $\alpha = 0,01$ sebesar $-2,66$. Oleh karena nilai koefisien t_{hitung} lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} maka dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Beban Kerja dapat diterima. Hasil penelitian ini mengokohkan pendapat Heize, Haynes dan Wijaya bahwa beban kerja dipengaruhi lingkungan kerja. Beban kerja akan menurun apabila lingkungan kerja diperbaiki. Lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman akan mempengaruhi beban kerja yang dirasa berat oleh karyawan. Beban kerja dapat menurun atau menjadi ringan apabila lingkungan kerja fisik maupun non fisik diperbaiki sehingga mendukung aktivitas bekerja pegawai.